



# *Comune di Roccavione*

## *Provincia di Cuneo*

Oggetto:

**contratto collettivo decentrato integrativo personale dipendente – comparto enti locali –  
- anno 2015 -  
- parte giuridica e parte economica -**

L'anno **duemilaquindici**, il giorno **trenta** del mese di **dicembre**, nella sede del Comune di Roccavione, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti C.C.N.L. per il Comparto Regioni-Enti Locali, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, dell'art. 4 del C.C.N.L. stipulato il 22 gennaio 2004, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica composta come segue:

- Segretario Comunale con funzioni di Presidente della delegazione  
RICCIARDI Dott.ssa Francesca

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali seguenti:

- C.I.S.L. – F.P.S. Cuneo – Sig. GIORDANENGO Silvio
- R.S.U. Comune di Roccavione Sig. BELLONE Lorenzo

Le parti:

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 4, comma 5, del CCNL del 01.04.1999, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

### **PREMESSA**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato. Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore si tiene conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.

Il presente Accordo sostituisce tutte le disposizioni patrizie precedentemente intervenute che siano con esso incompatibili.

### **TEMPI E PROCEDURE PER LA STIUPLAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

Gli effetti economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01.01.2015 al 31.12.2015.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

## **TRATTAMENTO ECONOMICO - ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE**

### **COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Il fondo per l'anno 2015 (allegato B) è stato determinato, come da atto di determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 120 del 02.12.2015, applicando i criteri dettati dall'art. 31 CCNL del 22 gennaio 2014 e dall'art. 9 bis L. n. 122/2010, con la conferma delle risorse stabili già individuate per gli anni precedenti.

### **COMPENSI, INDENNITÀ E ALTRI BENEFICI ECONOMICI**

Le parti procedono quindi alla ripartizione del fondo come da allegato B).

Le singole voci vengono così commentate:

Le progressioni orizzontali anni precedenti gravano sul bilancio 2015 per Euro 10.990,06.

L'indennità di comparto ammonta ad Euro 6.586,76 (finanziata per Euro 626,30 con risorse di bilancio).

L'indennità di rischio (art. 17, comma 2, setter d) del ccnl 01.04.1999 e art. 37 ccnl 14.09.2000): importo 1.440,00 (n. 4 dipendenti interessati).

Nuove progressioni orizzontali non sono previste per l'anno 2015.

Per l'anno 2015 si prende atto di quanto segue:

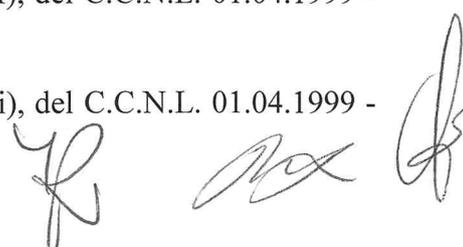
Premesso che l'art. 15 comma 5 del CCNL 31.03.1999 contempla la possibilità di incrementare il fondo per la produttività generale dei dipendenti con risorse di bilancio in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche; gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Dato atto che sono stati previsti progetti finanziati con risorse di cui all'art. 15, c. 5, per Euro 4.860,00 e progetti finanziati per € 2.263,97 con incremento 1,20% Monte salari 1997 e per € 4.059,36 con risorse di bilancio ai sensi art. 15 c. 5 CCNL 1999 ).

Maggiorazioni orarie lavoro ordinario svolto dai vigili in giorno festivo Euro 759,26 (n. 2 dipendenti area vigilanza / informatica).

Indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 17, c. 2, lett. f), del C.C.N.L. 01.04.1999 - Ufficio Anagrafe - Euro 500,00.

Indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17, c. 2, lett. i), del C.C.N.L. 01.04.1999 - Ufficio Stato Civile ed Elettorale - Euro 300,00.



Indennità per particolari responsabilità prevista dall'art. 17, c. 2, lett. f), del C.C.N.L. 01.04.1999 - Ufficio Tecnico - Euro 2.500,00.

Le parti inoltre

- ✓ Richiamano il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2006/2007, stipulato in data 11.04.2008, il CCNL stipulato in data 31.07.2009 per il biennio economico 2008/2009;
- ✓ Richiamano il contratto collettivo decentrato personale dipendente – comparto enti locali – per l'anno 2014 per la parte giuridica, come allegata alla presente, confermandone i contenuti anche per l'anno 2015 dando atto che i contenuti rispettano tutte le norme e le disposizioni di legge in materia;
- ✓ concordano di incrementare il fondo 2015 nella parte variabile di un importo annuo pari all'1,2% del monte salari 1997, pari ad Euro 2.263,97;
- ✓ concordano di finanziare i progetti obiettivo consistenti nella preparazione eventi turistici/culturali e riorganizzazione degli archivi con i fondi previsti dall'art. 15, c. 5, del C.C.N.L. 01.04.1999;
- ✓ evidenziano che nel prospetto di determinazione del fondo allegato all'atto di determinazione n. 120/2015 del Responsabile del Servizio Amministrativo-Personale è riportata l'indicazione in ordine all'attribuzione degli incentivi alla progettazione e pianificazione di cui alla L. 109/1994, ora D.Lgs. 163/2006, all'incentivo per rilevazioni Istat e le somme destinate ai comuni per i cittadini comunitari per le funzioni attribuite ai sensi del D.Lgs. n. 307/2007. Gli importi a tali fini previsti e utilizzati dipendono dalle attività svolte in ciascun esercizio finanziario e sono autofinanziati con le relative attività che vanno a premiare;
- ✓ quantificano e confermano l'ammontare del fondo risorse per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività relativo all'anno 2015 nonché la ripartizione dello stesso come da prospetto allegato;
- ✓ prendono atto che al dipendente, area tecnica – part-time 50%, viene erogata l'indennità per particolari responsabilità per il periodo 01.01.2015 – 31.12.2015 nella misura di Euro 2.500,00 in relazione alla particolare responsabilità collegata alle funzioni assegnate;
- ✓ prendono atto che il tetto massimo di straordinario è pari ad Euro 1.469,70. Ai fini di assicurare i compensi per lavoro straordinario prestato dai dipendenti della squadra tecnica per lo svolgimento del servizio di sgombero neve nell'anno 2015, con atto di deliberazione della Giunta comunale n. 79/2015, è stato incrementato il fondo straordinario di Euro 3.530,30. Si precisa che sarà possibile superare il limite massimo consentito per lo svolgimento del lavoro straordinario in caso di calamità naturale a seguito ordinanza del Sindaco;
- ✓ informano l'Amministrazione Comunale che eventuali economie che potrebbero verificarsi rispetto alla somma stanziata ai sensi dell'art. 15 c. 5 confluiranno nell'avanzo di amministrazione;
- ✓ vista l'attestazione di copertura finanziaria contenuta nella relazione del Responsabile del Servizio Finanziario del 30.12.2015;
- ✓ vista la certificazione favorevole rilasciata da parte del Revisore dei Conti in data 30.12.2015;
- ✓ sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato personale dipendente – comparto enti locali – anno 2015 – parte giuridica e parte economica, confermando la costituzione e ripartizione del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - anno 2015.

ALLEGATI:

1. ccdi;
2. scheda costitutiva e di ripartizione fondo anno 2015.

Letto, approvato e sottoscritto

**Per la parte pubblica:**

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
RICCIARDI Dott.ssa Francesca**

Per la R.S.U.:

**IL DIPENDENTE COMUNALE  
BELLONE Lorenzo**

**Per la delegazione di parte sindacale:**

**LA SEGRETERIA TERRITORIALE F.P.S. CISL  
GIORDANENGO Silvio**

**Contratto Collettivo Integrativo  
del Comune di Roccavione (Cn)**

**PREMESSA**

**PARTE PRIMA**

- Art. 1 Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali
- art. 2 Contingenti di personale
- art. 3 Modalità di effettuazione degli scioperi

**PARTE SECONDA**

- Art. 1 Composizione delegazioni
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Durata e validità
- Art. 4 Relazioni sindacali
- Art. 5 Agibilità sindacali
- Art. 6 Risorse a disposizione della Rsu E Delle Oo.ss.
- Art. 7 Assemblee del personale
- Art. 8 Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti
- Art. 9 Interpretazione autentica del presente Ccdi
- Art.10 Pari Opportunità
- Art. 11 Mobbing
- Art. 12 Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale
- Art. 13 Formazione
- Art. 14 Costituzione dei fondi per il salario accessorio
- Art. 15 Sistema di valutazione permanente
- Art. 16 Progressione Economica all'interno della categoria
- Art. 17 Posizioni Organizzative
- Art. 18 Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi
- Art. 19 Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni
- Art. 20 Copertura assicurativa
- Art. 21 Ferie. Chiarimenti.
- Art. 22 Permessi per particolari motivi familiari o personali
- Art. 23 Permessi per calamità naturali
- Art 24 Permessi per lutto
- Art. 25 Altri permessi
- Art. 26 Banca dati ore straordinario

**PARTE TERZA**

- Art. 1 Indennità: fattispecie, valori e procedura per l'individuazione e la corresponsione



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO del COMUNE DI ROCCAIONE (CN)**

### **PREMESSA**

Con il presente Contratto decentrato ci si prefigge, nella compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere ad una piena applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dall'Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti, per il tramite delle istanze avanzate nella piattaforma di parte sindacale.

Le disposizioni introdotte sono dirette, principalmente, a rafforzare le scelte organizzative che hanno quale obiettivo la realizzazione di una diffusa pianificazione delle attività negli uffici e nei servizi dell'Ente, conformemente alle indicazioni contenute nei programmi dell'Amministrazione, nei piani pluriennali, nei bilanci e nei PEG. Per tale via si tende, dunque, al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dai dipendenti al funzionamento dell'Amministrazione, misurato sulla base dei risultati conseguiti, introducendo una correlazione dinamica tra remunerazione e contenuti delle posizioni di lavoro in termini di responsabilità sostanziali, competenze professionali, contributi partecipativi, profili motivazionali e di disagio delle condizioni di lavoro.

A tale livello di contrattazione decentrata, per le finalità predette e per l'attivazione dei processi descritti, è destinato l'insieme delle risorse definite dagli artt. 31 e 32 dal CCNL del 22.01.2004, comprese le risorse integrative che l'Amministrazione ha ritenuto di attivare in ossequio alle norme contrattuali vigenti.



## PARTE PRIMA

### Art. 1 Regolamento sul diritto di sciopero e sui servizi minimi essenziali

Ai sensi della legge 12 giugno 1990, n° 146 e successive modifiche ed integrazioni i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente sono i seguenti:

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZALI	CONTINGENTE NUMERICO
SERVIZI DEMOGRAFICI	Raccoglimento delle RegISTRAZIONI di nascita e morte.	1  Salvo diversa e motivata previsione del responsabile di servizio.
	Per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di Pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	
SERVIZI ALLA RETE STRADALE	Servizio attinente la rete stradale ivi compreso lo sgombero delle nevi	In relazione al momento verrà stabilito dal responsabile di area in n. di dipendenti.
POLIZIA MUNICIPALE	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio;	2  Salvo diversa e motivata previsione del responsabile di servizio.
	Attività antinfortunistica e di pronto intervento;	
	Attività della centrale operativa	
SERVIZI PERSONALE DEL	Pagamento delle retribuzioni	1  Salvo diversa e motivata previsione del responsabile di servizio.
	Compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali ed erariali	

### Art. 2 Contingenti di personale



I Funzionari responsabili del funzionamento dei singoli servizi, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà, a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenute alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati.

Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

Per quanto non espressamente disciplinato, si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002.

### **Art. 3**

#### **Modalità di effettuazione degli scioperi**

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero sono tenute a darne comunicazione all'Ente con un preavviso non inferiore a 10 giorni precisando la durata dell'astensione dal lavoro. Della eventuale revoca deve essere data immediata comunicazione.

In caso di sciopero nazionale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data a livello nazionale.

In caso di sciopero regionale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data a livello regionale.

In caso di sciopero attinente al solo ambito Aziendale le comunicazioni di cui sopra sono assolute con la comunicazione data all'Amministrazione e alla Prefettura competente.

## **PARTE SECONDA**

### **Art. 1**

#### **Composizione delegazioni**

Il presente accordo nel ribadire che il sistema delle relazioni sindacali è improntato nel reciproco rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e della delegazione di parte sindacale, conferma l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati alla collettività unitamente all'interesse di migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale.

Il presente accordo prende atto che la delegazione trattante di parte pubblica è composta dal Segretario Comunale, mentre la delegazione sindacale è composta dalla RSU Aziendale, nonché dai rappresentanti sindacali territoriali firmatari del CCNL. Per quanto sopra la delegazione sindacale è composta dai Sigg.:

Bellone Lorenzo - RSU Aziendale



E da:

FPS C.I.S.L. – Giordanengo Silvio

In caso di dimissioni di un componente della RSU aziendale, la delegazione trattante di parte pubblica ne prenderà atto aggiornando il presente accordo nella parte relativa.

Ogni componente della delegazione sindacale deve fornire il recapito ed eventuale numero telefonico per l'invio delle convocazioni e per qualsiasi comunicazione di rito.

I rappresentanti territoriali comunicano, inoltre, propria e-mail per la trasmissione di tutti gli atti inerenti le informazioni, concertazione e contrattazione integrativa.

La delegazione di parte pubblica deve fornire ai componenti la delegazione sindacale, copia del verbale della seduta di trattativa debitamente firmato.

## **Art. 2 Campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCID) si applica, come previsto dall'art. 1 del contratto collettivo nazionale, a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

## **Art. 3 Durata e validità**

Il presente CCID ha validità dal momento della stipula per tutto l'anno 2015, salvo gli istituti per i quali è specificatamente indicata una validità diversa. Lo stesso alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCID. In ogni caso, previo accordo fra le organizzazioni firmatarie del presente, sarà possibile variarne singole parti. In caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, gli istituti non modificati dallo stesso, rimangono in vigore fino alla stipula del successivo CCID. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale.

## **Art. 4 Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- contrattazione decentrata integrativa a livello di ente;
- concertazione;
- informazione

e con le modalità previste dal vigente C.C.N.L. e dalle vigenti disposizioni in materia.



L'Amministrazione fornirà tempestivamente tutte le informazioni riguardanti atti e procedure inerenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro.

In tutti i casi venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché non sia stata conclusa la discussione con la firma di un Verbale di Accordo oppure di un Verbale di Mancato Accordo in cui siano riportate le posizioni sostenute dalle parti. Le procedure di contrattazione, di concertazione e di consultazione saranno attivate ogniqualvolta una delle parti lo richieda; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente. Al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in sede di contrattazione, di concertazione e/o di consultazione sarà predisposto un apposito calendario di riunioni che disciplinerà i tempi della discussione.

Tutti i Verbali di Accordo e gli eventuali Verbali di Mancato Accordo, una volta sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i delegati della RSU ed alle OO. SS. firmatarie del presente CCID, quando possibile anche su supporto informatico a chi ne fa richiesta.

Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU l'Amministrazione istituirà un'apposita bacheca in cui verranno affisse tutte le comunicazioni.

#### **Art. 5 Agibilità Sindacali**

Nel monte ore di permesso sindacale che gli accordi nazionali assegnano alla RSU, rientrano le attività della stessa RSU, ma non gli incontri, trattative e quanto altro avviene su convocazione dell'Amministrazione se in orario di lavoro.

In caso di assenza dal servizio, i delegati o i rappresentanti sindacali aziendali, sono tenuti a darne preavviso almeno due giorni prima, al rispettivo responsabile.

#### **Art. 6 Risorse a disposizione della RSU e delle OO.SS.**

L'Amministrazione è tenuta a mettere a disposizione della R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni.

Ai sensi dell'Art. 25 della legge 300/70, le R.S.U. e le OO.SS. Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Consentire altresì, l'uso del telefono, fax e di tutti gli strumenti tecnologici, ivi compresa la posta elettronica interna per l'acquisizione e la trasmissione dei dati.

#### **Art. 7 Assemblee del personale**

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.



Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi e si svolgono in locali idonei concordati con l'Amministrazione.

Se l'attività lavorativa è articolata in turni, di norma, l'assemblea è svolta all'inizio o alla fine di ciascun turno; in ogni caso, durante lo svolgimento delle assemblee, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate.

Qualora, per assicurare la continuità l'assemblea venga convocata al di fuori dell'orario di lavoro, dette ore di assemblea verranno conteggiate nell'ambito dell'orario flessibile ovvero recuperate compatibilmente con le esigenze di servizio.

L'Amministrazione deve rendere noto per iscritto alle OO.SS. promotrici, almeno 48 ore prima, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per la medesima di uno spostamento dell'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea, per ragioni organizzative, verrà effettuata dal Servizio Segreteria, mediante un registro di presenze che dovrà essere compilato e sottoscritto dai presenti, e comunicata alle OO.SS. promotrici.

Gli eventuali dirigenti sindacali, i cui nominativi siano stati comunicati per iscritto a questa Amministrazione dalle associazioni sindacali rappresentative, sono titolari delle prerogative e libertà sindacali di seguito precisate.

I dirigenti sindacali hanno diritto di indire assemblee sindacali, come sopra descritte.

A questo fine devono comunicare al Servizio Segreteria, per iscritto almeno tre giorni prima, la convocazione, la sede, l'orario e l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

## **Art. 8**

### **Qualità del lavoro e partecipazione dei dipendenti**

Per realizzare la partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e la responsabilizzazione diffusa del personale nella gestione dell'attività dell'Ente, oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro possono essere previste iniziative quali:

- a) predisposizione di proposte da parte dei collaboratori al responsabile di servizio che qualora la ritenga meritevole la sottopone alla Giunta Comunale;
- b) predisposizione di proposte da parte del responsabile alla Giunta Comunale ed in caso di accettazione da parte di quest'ultima assegnazione al dipendente o dipendenti interessati.

La presentazione della proposta all'Amministrazione deve in ogni caso (sia per il punto a) sia per il punto b) contenere la quantificazione economica nonché la modalità di finanziamento.

Qualora la modalità prevista derivi dallo stanziamento di somme ex art 15 CCNL 01/04/99 comma 5, la stessa dovrà essere analiticamente motivata e presentare le caratteristiche contrattuali di eccezionalità e di non ripetitività delle relative prestazioni.



**Art. 9**  
**Interpretazione autentica del presente CCDI**

Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole previste nel presente Contratto.

Per la risoluzione delle controversie applicative del presente Contratto le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, entro 7 giorni dalla richiesta. Nelle more dell'incontro le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.

In alcun caso potrà essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

**Art.10**  
**Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della legge 10.04.1991, n. 125. e n. 151/00.

**Art. 11**  
**Mobbing**

Le parti si impegnano ad attivare il Comitato per il mobbing per contrastare forme di sistematica violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuata dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore.

Nel prendere atto di quanto previsto in materia dall'Art. 8 del CCNL del 22 Gennaio 2004, le parti concordano di istituire, un comitato paritetico con i compiti e le funzioni stabilite al comma 3 del citato Art. 8 del CCNL 22/01/2004.

L'Ente dovrà garantire strumenti idonei al funzionamento dei comitati e valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dai comitati.

**Art. 12**  
**Modalità di gestione di eventuali eccedenze di personale**

Nel caso in cui si determinasse qualsiasi forma di esubero di personale in servizio, la gestione di tali eccedenze verrà attuata in considerazione delle procedure previste dall'articolo 33 Dlgs 165/2001, nei modi che saranno contrattati non appena e se si prospetterà tale evenienza.

Al riguardo l'amministrazione è tenuta a fornire immediata informazione preventiva e, in ogni caso, la definizione dell'esubero è sottoposta alla verifica delle parti.

Si concorda fin d'ora che prima che si prospetti ogni decisione che comporti l'identificazione di eccedenze di personale, l'amministrazione utilizzerà tale personale in altri servizi dell'ente, anche attraverso processi d'aggiornamento e riqualificazione finalizzati al cambiamento di mansioni, profilo professionale ed inquadramento.

La medesima procedura sarà utilizzata anche in casi di mobilità verso altri Enti o aziende.

Su questi problemi dovrà essere attivata in ogni caso la contrattazione, fatta salva la mobilità interna o esterna che trovi in contestuale accordo tra amministratori e dipendente interessato.



### **Art. 13**

#### **Formazione**

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale.

Gli stanziamenti per le attività di formazione ed aggiornamento professionale, sono messi a disposizione in maniera autonoma dall'Ente, ma devono prevedere la possibilità di partecipare a corsi di formazione attinenti l'attività svolta, da parte di tutti i dipendenti con particolare riferimento ai titolari di posizione organizzativa, ma senza che ciò escluda il resto del personale in considerazione del fatto che la partecipazione a giornate formative implica aumento della professionalità e quindi un miglioramento dei servizi dell'Ente.

I costi della formazione sono a titolo meramente esemplificativo:

- costo di partecipazione a seminari formativi sia interni sia esterni;
- costo di partecipazione a convegni e corsi;
- costo per rimborsi spese per seminari, convegni e corsi ;
- costo di eventuali corsi organizzati in proprio, anche con la partecipazione di professionalità esterne specializzate nei vari settori della Pubblica Amministrazione.

I Responsabili dovranno programmare la partecipazione dei dipendenti alle suddette attività con l'obiettivo di formare adeguatamente e in modo continuativo tutto il personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità e compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

La partecipazione a corsi di formazione dovrà essere considerata normale orario di lavoro a tutti gli effetti, fatta salva l'eventuale pausa pranzo, dall'ora di partenza dall'ufficio (se più vicina alla sede ove esso si tiene) o dalla propria abitazione. La mancata timbratura dovrà essere certificata dal partecipante e sottoscritta dal responsabile.

I Responsabili segnaleranno, almeno una volta all'anno alla Giunta Comunale la partecipazione a processi formativi del personale di loro competenza nonché la propria partecipazione, sempre nei limiti delle disponibilità del relativo stanziamento annuale di bilancio e/o dei budget assegnati.

### **Art. 14**

#### **Costituzione dei fondi per il salario accessorio**

Il fondo del salario accessorio si compone di due parti:

- 1) Parte stabile
- 2) Parte variabile

La costituzione e la ripartizione del fondo per il salario accessorio anno 2015 sono indicati in apposita scheda allegata al presente contratto collettivo integrativo.



**Art. 15**  
**SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE**

Ai sensi art. 6 del C.C.N.L. il sistema di valutazione permanente dell'Ente è unico e si applica per gli istituti contrattuali della progressione economica orizzontale e per la corresponsione dei compensi per la produttività.

Ai fini di una corretta valutazione, i Responsabili di Servizio, devono preventivamente informare i singoli dipendenti circa gli obiettivi da raggiungere avuto riguardo al miglioramento quali/quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

**Art. 16**  
**PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

Le parti convengono che l'obiettivo principale della progressione economica orizzontale è quello di incentivare l'arricchimento professionale ed il contributo individuale nell'ambito di un processo di innovazione organizzativa e tecnologica finalizzata alla maggiore efficienza dei servizi ed alla valorizzazione del lavoro pubblico. All'inizio di ogni anno in sede di Delegazione Trattante verrà definito il numero delle progressioni da effettuare e la relativa quota da destinare.

Per i vari passaggi all'interno delle singole categorie sono utilizzati gli elementi di valutazione permanente meglio specificati nel regolamento sulla Valutazione del Personale.

La valutazione è effettuata dal Responsabile di Servizio incaricato della posizione organizzativa in quanto l'Ente è privo delle figure dirigenziali o dal Sindaco per i titolari di posizione organizzativa da lui nominati. Il punteggio è espresso come segue:

- titolari di p.o.: punteggio espresso in trentacinquesimi, con il punteggio di 28/35 si ha diritto all'intera indennità di risultato e all'eventuale proposta di peo, con il punteggio compreso tra 21 e 28/35 si ha diritto a una quota proporzionalmente ridotta dell'indennità di risultato.
- - altri dipendenti: punteggio espresso in cinquantesimi, con il punteggio di 40/50 si ha diritto all'eventuale progressione orizzontale, con il punteggio di 30/50 si raggiunge il minimo per aver diritto alla produttività che verrà ripartito dal responsabile in relazione alla votazione conseguita.

La valutazione dovrà essere portata a conoscenza del singolo dipendente il quale potrà esprimere l'eventuale diniego aggiungendo le proprie considerazioni e sottoscrivendole.

Nel caso che il dipendente concordi con la valutazione firmerà per accettazione.

L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dall'anno successivo cui si riferisce la valutazione, salvo diversa previsione accordata con le R.S.U.

A parità di punteggio la preferenza sarà determinata nel seguente ordine:

1. Dall'anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza;
2. Dall'anzianità complessiva di servizio nell'ente;
3. Dall'età: la preferenza è accordata in tal caso al più anziano.

L'Ente potrà anche attivare, ai fini dell'attribuzione della peo, procedure di selezione interna nei modi concordati con le OO.SS.



Si da atto che la valutazione positiva non comporta l'automatica assegnazione della progressione economica ma ne è presupposto fondamentale. Il responsabile di servizio o il Sindaco, per i titolari di p.o., potrà con adeguata motivazione disporre diversamente.

### **Art. 17 Posizioni Organizzative**

Le posizioni organizzative dell'Ente sono:

1. Servizio Amministrativo;
2. Servizio Economico-Finanziario;
3. Servizio Tecnico;
4. Servizio Polizia Municipale;
5. Servizio Scolastico.

Le parti danno atto che gli incarichi sono stati conferiti con decreto del Sindaco nel quale è stabilito anche l'ammontare dell'indennità di posizione organizzativa.

Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti e della capacità professionale ed esperienza acquisiti da personale della categoria D.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di risultato e di posizione dal giorno della revoca. Ovviamente la retribuzione di risultato sarà erogata proporzionalmente al periodo e alla valutazione conseguita come da regolamento e secondo la normativa vigente. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella medesima categoria e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

### **Art. 18 Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività e il miglioramento della qualità dei servizi**

Le parti convengono che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- a) corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
- b) corresponsione di incentivi soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati, fatta salva la liquidazione per obiettivi/progetti conclusi eventualmente nel corso dell'anno.

La valutazione individuale deve riguardare tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in part-time in proporzione al servizio, nonché il personale a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio.



I Responsabili di Servizio incaricati delle posizioni organizzative, all'inizio di ogni anno, non oltre 30 giorni dopo l'approvazione del PEG, provvedono a portare a conoscenza del personale gli elementi fondamentali su cui si baserà la valutazione individuale ed in particolare degli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al Servizio.

I Responsabili di Servizio incaricati delle posizioni organizzative, provvedono alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento, nonché a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa valutazione.

I premi individuali sono graduati in proporzione alle risultanze della valutazione individuale elaborata con i criteri generali stabiliti dal sistema permanente di valutazione.

Le schede sono sottoposte al nucleo di valutazione.

Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di Servizio in relazione al numero dei dipendenti a tempo indeterminato e determinato assegnati, tenendo conto dell'articolazione della durata del rapporto e saranno distribuite dal Responsabile di servizio in relazione alla valutazione ottenuta dal dipendente purchè pari o superiore a 30/50. Non partecipano al riparto coloro che hanno prestato l'attività lavorativa per un periodo inferiore ai sei mesi.

L'erogazione della produttività, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro il 3° mese successivo alla conclusione dell'iter di valutazione.

Le eventuali quote non assegnate, conseguenti alla valutazione dei risultati, saranno trasferite, per lo stesso titolo, al fondo dell'anno successivo.

Vengono confermati i criteri per la metodologia di valutazione permanente del personale avuto riguardo, per quanto concerne la valutazione della produttività, esclusivamente dei seguenti profili:

- risultati ottenuti;
- qualità della prestazione;
- impegno individuale;

Alle suddette valutazioni si apporta un correttivo in relazione all'effettiva presenza in servizio, in ottemperanza alle vigenti disposizioni in materia (decreto Brunetta L.133/08).

Non si terrà conto delle assenze riferite ai sotto indicati istituti contrattuali di garanzia, fermo restando eventuali nuove disposizioni legislative e/o interpretazioni fornite da organi competenti:

- Recupero ore
- Congedo di maternità e paternità
- Infortunio
- Permessi per motivi sindacali
- Donazione sangue e midollo osseo
- Congedi ai sensi della legge 104/92 per i soli portatori di handicap
- Permessi per funzioni elettorali
- Permessi per l'espletamento di funzioni pubbliche
- Permessi per funzione di giudice popolare
- Assenze per malattia art. 10 CCNL 14/09/2000 (terapie salvavita)

e in relazione ai chiarimenti del Dipartimento della Funzione Pubblica in caso di assenza dovute a convalescenza post-ricovero.

Gli stessi parametri saranno osservati ai fini della ripartizione della retribuzione di risultato, la cui determinazione si basa sulla valutazione del Sindaco.

L'erogazione del fondo produttività e dell'indennità di risultato viene ridotta in relazione alle assenze verificatesi durante l'anno nel modo seguente:



12 

- per assenze da 2 mesi a 3 mesi riduzione del 20%
- per assenze da 4 a 6 mesi riduzione del 30%.

**Art. 19**  
**Compensi per incentivare attività e prestazioni**  
**previste da specifiche norme di legge e finanziamenti esterni**

Le risorse derivanti dall'art. 18 della Legge 11.02.1994, n. 109 e successive modifiche ed integrazioni; dalla legge 23.12.1996 – art. 3 – comma 57 e dal D.Lgs. 15.12.1997, n. 446 – art. 59 – comma 1 – lett. p), nonché dall'art. 4 – comma 3 del CCNL 05.10.2001 e da altre specifiche norme di legge, vengono ripartite fra il personale addetto alle specifiche attività.

Si concorda che i Collaboratori amministrativi ammessi alla ripartizione del fondo sono esclusivamente quelli indicati dal titolare di Posizione Organizzativa.

Le risorse quantificate di cui al primo comma del presente articolo, devono essere evidenziate in sede di costituzione del fondo del salario accessorio.

**Art. 20**  
**Copertura Assicurativa**

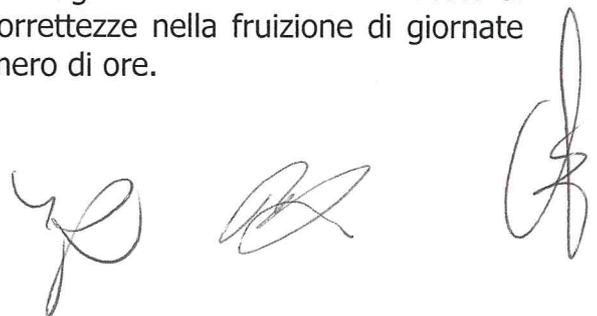
Le parti danno atto che è stata stipulata apposita polizza assicurativa per la copertura dei rischi derivanti dall'assunzione di responsabilità dei dipendenti incaricati di responsabilità verso l'esterno ivi compreso il patrocinio legale salvo l'ipotesi di dolo o colpa grave.

Le parti danno, altresì, atto che è stata stipulata apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, per l'espletamento del servizio, del proprio mezzo di trasporto.

Le condizioni delle polizze assicurative stipulate, sono comunicate alla R.S.U. aziendale o alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCID, ai sensi del comma 7 dell'Art. 43 del CCNL 1/4/1999.

**Art. 21**  
**Ferie. Chiarimenti.**

Per la disciplina di cui sopra si rimanda alle vigenti disposizioni contrattuali. Si precisa che non è possibile la fruizione di ferie ad ore né pertanto di mezze giornate. Si richiama l'attenzione dei responsabili di servizio nel vigilare in merito alle richieste di ferie nelle giornate "lunghe" al fine di evitare scorrettezze nella fruizione di giornate sparse "concentrate" in giorni con un maggior numero di ore.



## **Art. 22**

### **Permessi per particolari motivi familiari o personali**

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL 6/7/95, ai soli lavoratori dipendenti a tempo indeterminato spettano tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari debitamente documentati. I tre giorni sono stati quantificati in 18 ore e ai sensi dell'art. 71 c. 4 del d.l. 112 del 2008 nel caso di fruizione dell'intera giornata lavorativa, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza. Trattandosi di permessi non qualificati, in quanto riferiti a situazioni aventi natura generica e rientranti nella categoria delle assenze atipiche, l'evento per il quale viene esercitato il diritto di astenersi dal lavoro deve essere oggettivamente comprovato mediante apposita certificazione o dichiarazione sostitutiva o comunque, con idonea documentazione probatoria.

Elemento peculiare del permesso è l'incertezza circa la concessione che risulta subordinata alla valutazione del responsabile dell'ufficio.

Il dipendente, pertanto, è tenuto a presentare la richiesta al proprio responsabile di servizio e una volta autorizzato può usufruire del permesso con obbligo di presentazione delle pezze giustificative dell'assenza nei giorni seguenti.

## **Art. 23**

### **Permessi per gravi calamità naturali**

In caso di gravi calamità naturali che rendono oggettivamente impossibile il raggiungimento della sede di servizio, i dipendenti impossibilitati di raggiungere la sede di lavoro possono, per le ore di assenza accumulate, usufruire di permessi retribuiti previa richiesta scritta al responsabile del personale in cui si autocertificano i fatti avvenuti. Qualora la calamità interessi il territorio dell'Ente sarà titolo giustificativo dell'assenza specifica ordinanza/ decreto del Sindaco.

## **Art 24**

### **Permessi per lutto**

Si specifica che i 3 giorni di permessi spettanti per lutto devono essere fruiti entro 7 giorni dall'evento; è permessa un'eventuale deroga entro 15 giorni qualora comprovate esigenze di servizio lo richiedano e sempre che il dipendente interessato possa rendersi disponibile.

## **Art 25**

### **Altri permessi**

Per tutti i permessi non contemplati si rimanda alla legislazione vigente.



**Art. 26**  
**Banca dati ore straordinario**

La delegazione di parte pubblica unitamente alla delegazione di parte privata FP CISL e la RSU concordano di attivare la banca delle ore così come previsto dalla normativa contrattuale. Le ore maturate confluiscono nella banca dati ore e i recuperi possono essere usufruiti anche a giornate, mantenendo inalterato l'orario lavorativo giornaliero previsto. I recuperi devono obbligatoriamente essere usufruiti entro il 31.12 dell'anno. All'interno di tale banca dati non confluiscono eventuali ore previste per progetti specifici.

**- PARTE TERZA -**

**Art. 1**  
**Indennità: fattispecie, valori e procedura per l'individuazione e la**  
**Corresponsione**

**a) COMPENSI PER L'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ PER IL PERSONALE DELLA CAT. D.**

Le parti concordano che al personale di categoria "D" non inserito nell'area delle Posizioni Organizzative che, in relazione alle caratteristiche organizzative dell'ente, esercita compiti che comportano specifiche responsabilità, previa individuazione da parte dei dirigenti responsabili, l'indennità di cui all'art. 17 – 2° c. – del CCNL 1/4/99 e s.m.i., viene corrisposta, in relazione al grado di responsabilità, nelle misure stabilite dalle specifiche disposizioni contrattuali vigenti.

**b) REPERIBILITÀ**

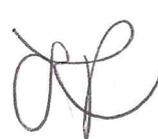
Al verificarsi di eventi eccezionali e imprevedibili, a cui far fronte tempestivamente, il Responsabile del Servizio Tecnico, è tenuto a garantire la presa di servizio.

**c) RISCHIO**

L'indennità di rischio è corrisposta agli operai appartenenti alla squadra tecnica che svolgono in modo stabile prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

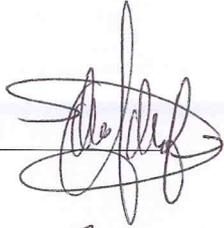
L'indennità viene erogata mensilmente, nelle misure previste dal CCNL, solo nei giorni di effettiva esposizione al rischio.

Roccavione, lì \_\_\_\_\_



Le parti

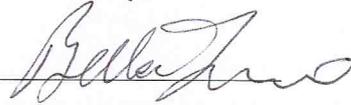
SILVIO GIORDANENGO  
CISL



FRANCESCA DOTT.SSA  
RICCIARDI  
DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA



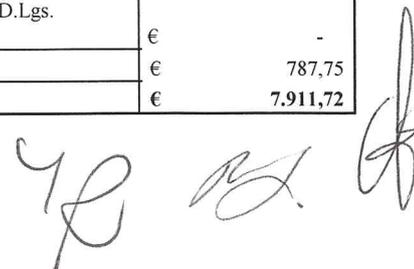
BELLONE LORENZO  
RSU



**COMUNE DI ROCCAIONE  
PROVINCIA DI CUNEO**

**QUANTIFICAZIONE FONDO 2015**

A		descrizione	2015
<b>C.C.N.L. 22/01/2004</b>			
<b>ART.31 Comma 2- QUOTA FISSA</b>			
1	Art. 14 c.4 CCNL1999	3% lavoro straordinario	€ 45,45
2	2 Art.15 c.1 lett.a)	Fondo 1998	€ -
3	3 lettera b)	risorse agg. 1998	€ -
4	lettera c)	risparmi gestione 1998	€ -
5	lettera f)	risparmi art.2 c.3 D.L.vo 29/93	€ -
6	6 lettera g)	Led 1998 *	€ 1.162,41
		produttività 1998*	€ 12.547,88
		teito massimo straordinario	€ -
7	lettera h)	Indennità L.1.500.000 art.37 c.4 CCNL 95	€ -
8	lettera i)	Riduzione posti dirigenti	€ -
		Importo da decurtare per vigile per passaggio da V e VI qualifica	-€ 793,71
9	9 lettera j)	0,52% monte salari 97	€ 981,06
10	Lettera l)	personale trasferito	€ -
11	4 c.5	incremento dotazioni person.cessato	€ -
12	12 Art.4 c.1 CCNL 2001	Dal 2001 1,1% monte salari 1999	€ 2.603,64
13	13 Art.4 C.2	Retr.indiv.anz-ind.com.pers.cessato*	€ 3.335,23
14	14 Art.32 c.1	0,62%Monte salari 2001	€ 1.635,60
15	15 Art.32 c.2	0,50 Monte salari 2001	€ 1.319,03
16	16 Art.4 c.1 CCNL 2004/2005	0,5% Monte salari 2003	€ 1.236,43
17	Art.29-dich.n.14 CCNL 22/01/04		€ -
18	Art.8 c.2 CCNL 11/04/2008	0,6% Monte salari 2005	€ 1.648,37
		Indennità di comparto - quota art. 33, c. 4 lett. a)	€ 626,30
		<b>TOTALE QUOTA FISSA (A)</b>	<b>€ 26.347,69</b>
B			
<b>Art.31 c.3 "QUOTA VARIABILE"</b>			<b>2015</b>
17	Art. 15 c.1 lettera d) CCNL 1999	Art.43 L.449/97	€ -
18	lettera e)	Economie da part-time	€ -
19	lettera k)	Specifiche incentivazioni a personale	€ -
20	lettera m)	risparmi da straordinario	€ -
21	lettera n)	Camere di Commercio	€ -
22	18 Art. 15 c.2	1,2% monte salari 1997- valut.ogni anno per esig.bilancio	€ 2.263,97
24	c.5	Nuovi servizi	€ -
26	c.4	sponsorizzazioni	€ -
27	art.4 c.2	0,3% Monte salari 2003	€ -
28	Art.54 CCNL 2000		€ -
29	Art.32 c.6 CCNL 2004		€ -
30	Art.8 c.3 CCNL 11/04/2008	0,3% Monte salari 2005	€ -
31		0,9% Monte salari 2005	€ -
32	Art. 4, c. 2, lett. a) C.C.N.L. 31.07.2009	1% monte salari 2007	€ -
33	Art.15 c.5	miglioram. qualità dei servizi	€ 4.860,00
	art. 15 lett. k del CCNL 01.04.1999	Rilevazione Comunitari	€ -
	art. 15 lett. k del CCNL 01.04.1999	Rilevazioni Istat	€ -
	art. 15 lett. k del CCNL 01.04.1999	Incentivi progettazione L. 109/1994, ora D.Lgs. 163/2006	€ -
		ECONOMIA FONDO 2014	€ 787,75
		<b>TOTALE QUOTA VARIABILE (B)</b>	<b>€ 7.911,72</b>



## FONDI

DESTINAZIONE FONDI			2015
<b>"QUOTA FISSA"</b>			
a)	Fondo specif.respons.	art.17 c.2 lett.i)- anagr.stato civ.	€ -
b)	fondo progress.econom.orizzont.	art.17 c.2 lett.b)- compresa 13^ mens.	€ 10.990,06
c)	nuove progressioni (effetto giuridico dal 01.01.2015)	art.17 c.2 lett.b)- compresa 13^ mens.	€ -
e)	Indennità di comparto		€ 6.586,76
<b>Totale</b>			€ 17.576,82
<b>ATTIVO disponibile</b>			€ 8.770,87
<b>VARIABLE disponibile(B)</b>			€ 7.911,72
<b>TOTALE DISPONIBILE ©</b>			€ 16.682,59
<b>"QUOTA VARIABILE"</b>			
<b>TOTALE DISPONIBILE ©</b>			€ 16.682,59
<b>A dedurre:</b>			
a)	Indennità turno,rischi,reper.	Art.17 c.2- lettera d) del CCNL	€ 1.440,00
b)	Disagio		€ -
c)	produttività e miglior.servizi	Art.17 c.2 lett.A	€ 6.323,33
d)	Specifica responsabilità	Art.17 C.C.N.L.lett.f)	€ 3.300,00
e)	miglioram. qualità dei servizi		€ 4.860,00
	Maggiorazioni orarie lavoro ordinario svolto dai vigili in giorno festivo		€ 759,26
	Compensi vari (rilevazione comunitari, rilevazione Istat, incentivi progettazione L. 109/1994, oraD.Lgs. 163/2006)		€ -
<b>Totale</b>			€ 16.682,59
<b>risorse da contrattare</b>			€ -

\*= per tali voci è stata considerata la cessazione del dipendente G.A. a decorrere dal 01.01.2008