



COMUNE DI SANGUINETTO
Provincia Di Verona

**Schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente degli Enti Locali per l'anno 2011**

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 10.02.2010, esecutiva ai sensi di legge, con la quale veniva costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 5, commi 2 e 10, del CCNL 01.04.1999;

Visti i verbali rassegnati dal Presidente della Delegazione Trattante in data 31 Gennaio 2012, 14 Febbraio 2012, 27 Marzo 2012;

il giorno **Martedì 27 Marzo 2012 alle ore 14.45** ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott.ssa Chiara Mazzocco, e dai Sigg.ri:

<i>Bertelli dott.ssa Valentina</i>	Responsabile del Settore Tributi-Commercio-Demografico-Sociale
<i>Boarati dott. Davide</i>	Responsabile del Settore Vigilanza
<i>Bologna geom. Claudio</i>	Responsabile del Settore Tecnico
<i>Tomezzoli dott. Nicola</i>	Responsabile del Settore Economico-Finanziario-Amministrativo

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

<i>Zanchi Alessandro</i>	Rappresentante Sindacale CISL FP
<i>Biondi Marco</i>	Rappresentante Sindacale FP CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

<i>Bello Roberto</i>	Operaio specializzato Ufficio Tecnico
<i>Codognola Maurizio</i>	Vigile Urbano Ufficio Polizia Locale
<i>Garbini Massimo</i>	Istruttore Tecnico Ufficio Edilizia Privata
<i>Zuccato Anna</i>	Istruttore Amministrativo Ufficio Commercio

Al termine della riunione le parti hanno approvato l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Sanguinetto - Provincia di Verona - per l'anno 2011.

FP CGIL
[Signature]

[Signature]

1
[Signature]

CISL FRS
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 ss.mm.ii., in cui si prevede che **“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali”**, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
 - a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema della relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.03.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 4 - p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sanguinetto e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

CISL FP
CGIL FP



2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Il presente contratto ha validità per l'anno 2011.
4. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Rapporti tra i livelli contrattuali ed interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:
 "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le **clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**"
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa**

3

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'C. De Leo'. In the center, there is a stamp that reads 'CCNL FP' with a signature over it. To the right, there is another stamp that reads 'CGIL FP' with a signature over it. There are also several other individual signatures scattered across the bottom of the page.

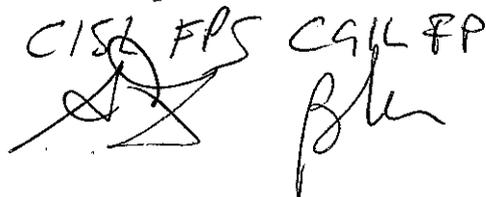
TITOLO II
Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5
Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2. del CCNL del 01.04.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro anche a mezzo fax e/o posta elettronica.
5. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL del 01.04.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.
6. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL 01.04.1999 e 6 del CCNL 22.01.2004.

Art. 6
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

CISA FPS CGIL FP




2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL 01.04.1999, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.1999, agli artt. 2, 40, 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL 01.04.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 8 del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 6 del CCNL 22.01.2004 e dall'art. 16 CCNL 31.03.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 8

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.01.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata, alla controparte.
2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da

CGIL FP
S. Biondi / Mauro
B. Biondi

5
CISL
A. Biondi

UB

RA

cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

Art. 9

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.
2. L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie siano previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
 - a. linee di organizzazione dei servizi;
 - b. innovazione tecnologica degli stessi;
 - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

TITOLO III

Disposizioni diverse

Art. 10

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2011 il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 01.04.1999 risulta pari ad Euro 4.858,42.
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 01.04.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

CISL EPS CGIL FP
A S. Pionel/Mano

3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1 anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 ss.mm.ii. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).
4. Si da atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 09.02.2011, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto ad autorizzare il personale dipendente allo svolgimento di lavoro straordinario durante l'anno 2011, dandone comunicazione alle rappresentanze sindacali, nonché a determinare la ripartizione del budget a disposizione di ciascun Settore, come successivamente modificata con Deliberazione n. 128 del 23.11.2011, esecutiva ai sensi di legge; si da atto inoltre che con successiva Determinazione n. 39 del 04.05.2011, adottata dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario-Amministrativo, è stata impegnata la relativa spesa stanziata con D.G.C. n. 15/2011.
5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del Responsabile del Settore**.
6. Su richiesta del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato attraverso l'istituto del riposo compensativo secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

Art. 11

Criteria per la fruizione delle ferie

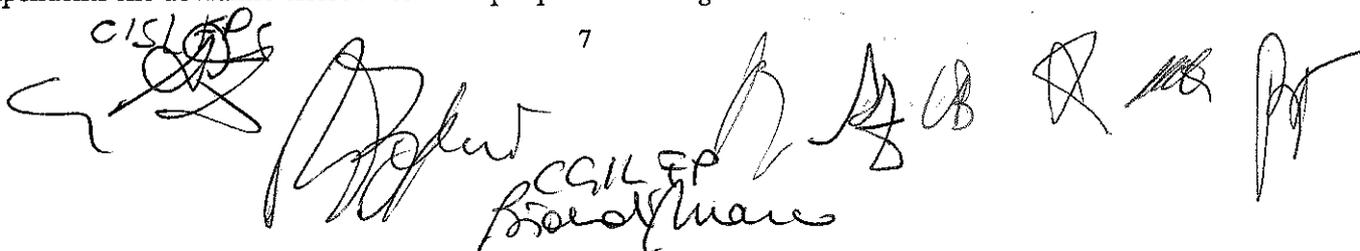
1. Si conferma quanto stabilito in sede di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2010;
2. Le ferie vengono computate nel modo seguente:
 - 32 giorni lavorativi (28 + 4 giorni per festività sopresse) in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 5 giorni (lunedì-venerdì);
 - 36 giorni lavorativi (32 + 4 giorni per festività sopresse) in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su 6 giorni (lunedì-sabato).

Per i neo-assunti, fino al terzo anno compreso, le ferie sono ridotte di 2 giorni.

3. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio, la durata delle ferie è proporzionata in base ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
4. Le ferie sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, previa autorizzazione del Responsabile di Settore.
5. La ricorrenza del **Santo Patrono** (23 Aprile) viene considerata festiva se ricadente in giorno lavorativo, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1, comma 24, del D.L. n. 138/2011, convertito in Legge 14 settembre 2011, n. 148.

In tale giornata gli uffici comunali rimangono chiusi, salvo successivo riposo compensativo per quei dipendenti che dovranno essere in servizio per particolari esigenze di servizio.

7



 CISL
 CGIL
 Base di Man...

Art. 12

Permessi retribuiti

1. Si conferma quanto stabilito in sede di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2010;
2. Visto l'art. 19, comma 2, del C.C.N.L. 06.07.1995, si concorda di regolamentare i **permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari** documentati (3 giorni/18 ore all'anno), prevedendone la fruizione su richiesta del dipendente nelle seguenti ipotesi:
 - nascita di figli
 - visite mediche specialistiche eseguite presso strutture sanitarie pubbliche e/o private
 - assistenza a congiunti: coniuge, parenti entro il 2° grado ed affini entro il 1° grado, ossia genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, nipoti (figli dei figli), suoceri, nuore, generi, ricoverati presso strutture ospedaliere o bisognosi di assistenza presso il proprio domicilio
 - adattamento dei figli all'asilo limitatamente al 1° anno di iscrizione
 - traslochi, incendi, allagamenti e furti subiti presso la propria abitazione

Sono inoltre concessi permessi retribuiti nelle seguenti ipotesi disciplinate dall'art. 19 del C.C.N.L. 06.07.1995:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove (8 giorni annui)
 - lutto per coniuge, parenti entro il 2° grado ed affini entro il 1° grado (3 giorni consecutivi per evento)
 - matrimonio (15 giorni consecutivi)
 - permessi per portatori di handicap ex L. 104/1992 (3 giorni/18 ore mensili)
3. Visto l'art. 18, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000, sono altresì concessi **tre giorni di permesso retribuito all'anno** in caso di documentata grave infermità dei seguenti soggetti:
 - coniuge, anche se legalmente separato
 - parente entro il 2° grado, anche non convivente
 - convivente (la stabile convivenza deve essere accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente).

Tale tipologia di permesso è suppletiva rispetto ai 3 giorni/18 ore all'anno di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari.

Art. 13

Permessi brevi

1. Si conferma quanto stabilito in sede di approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2010;

CISL FPS CGIL FP
[Signature]

[Signature]

2. Si richiama integralmente la disciplina prevista dall'art. 20 del C.C.N.L. 06.07.1995, secondo cui il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del dirigente preposto all'unità organizzativa presso la quale presta servizio.
3. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono comunque superare le 36 ore annue.
4. Per consentire al dirigente di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal dirigente.
5. Il dipendente è tenuto a **recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo**, secondo modalità individuate dal dirigente; in caso di mancato recupero, si procede alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 14

Assenze per malattia

1. Si richiama integralmente la disciplina prevista dall'art. 21 del C.C.N.L. 06.07.1995, oltre a quanto previsto, in merito alla decurtazione della retribuzione, dal D.L. 25.06.2008, n. 112 ss.mm.ii., convertito in L. 06.08.2008, n. 133, recante *"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"*.

TITOLO IV

Individuazione delle risorse decentrate

Art. 15

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, risulta costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di **certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22.1.2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
 - b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di **eventualità o di variabilità**;

- c) dalle risorse **non utilizzate o non attribuite** del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5, del CCNL del 22.1.2004).
2. Le somme non utilizzate nell'anno precedente **non sono computate** ai fini dell'applicazione dell'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*, in quanto di competenza dell'esercizio precedente.
 3. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo: Euro 92.375,03.
 4. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono **prioritariamente detratte** le risorse destinate al finanziamento dell'**indennità di comparto**, quelle già utilizzate per il finanziamento delle **progressioni orizzontali** negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, quelle destinate al **personale educativo** per la corresponsione della **specifica indennità** per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 05.10.2001 e quelle per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.03.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

TITOLO V

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 16

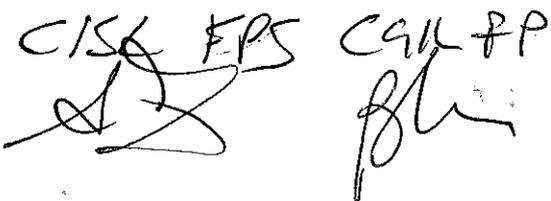
Premessa

1. Le parti convengono sulla corrispondenza **del fondo** destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono che la ripartizione delle risorse venga distribuita tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 17

Disciplina dell'utilizzo delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Sono qui contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999:

CISA EPS Cgil PP




1. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ACCERTAMENTO DELL'EVASIONE ICI

Si rinvia alla vigente normativa in materia.

2. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE INTERNA PREVISTE DALL'ART. 92 DEL DECRETO LEGISLATIVO 163/2006

Si rinvia alla vigente normativa in materia.

3. DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE ALLA LIQUIDAZIONE DELLO SVOLGIMENTO DELLE OPERAZIONI DI RILEVAZIONE ISTAT

Si rinvia alla vigente normativa in materia.

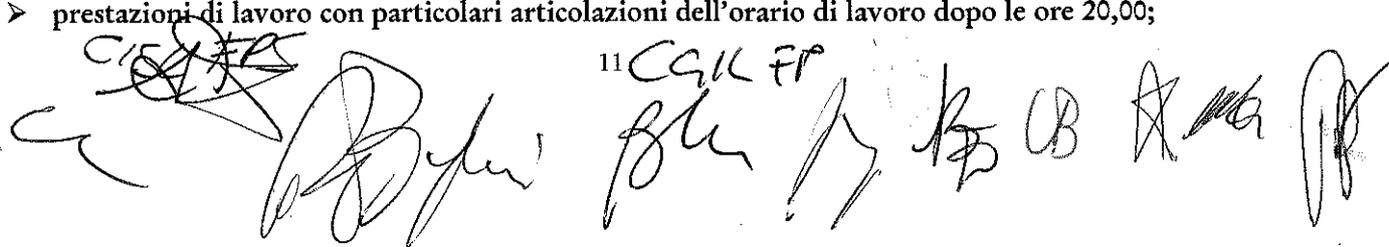
Art. 18

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività in condizioni particolarmente disagiate

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie Giuridiche A, B, C, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

Le parti concordano di attribuire l'indennità di disagio nelle seguenti fattispecie:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di trasporto con macchine operatrici complesse, mezzi meccanici e altri veicoli per il trasporto di materiale o per altre funzioni operative;
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento di salme.
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica stradale in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro con particolari articolazioni dell'orario di lavoro dopo le ore 20,00;



- prestazioni di lavoro con particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con conseguente estensione e/o ampliamento dell'apertura pomeridiana collegate a particolari esigenze organizzative o di servizio diretto all'utenza;
 - prestazioni svolte dal personale impiegatizio delle categorie giuridiche B e C, non nominato responsabile di procedimento amministrativo, che abbia il coordinamento diretto di altri dipendenti ovvero che sia tenuto, in relazione alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'ente, allo svolgimento di mansioni plurime. Le parti concordano il riconoscimento delle mansioni plurime qualora il dipendente venga adibito allo svolgimento di funzioni inerenti servizi diversi pur compresi nella medesima area funzionale (ad esempio istruttore amministrativo, categoria giuridica C.1, appartenente all'Area Tecnica, che istruisce pratiche attinenti sia al servizio Lavori Pubblici sia all'Edilizia Privata, oppure istruttore amministrativo, categoria giuridica B.3/C.1 che, oltre allo svolgimento delle mansioni previste dal proprio profilo professionale, sostituisce il dipendente assegnato all'ufficio Protocollo nei casi di assenza di quest'ultimo, al fine di garantire la continuità del servizio).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi, le parti convengono di attribuire l'indennità di disagio ai dipendenti di seguito elencati, con indicazione del relativo **importo mensile lordo** (proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale):

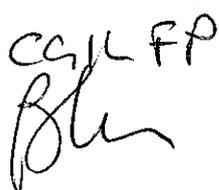
Dipendenti	Part-Time	Importo mensile lordo
Bello Roberto - Operaio Ufficio Tecnico Cat. Giur. B.3	100%	Euro 47,34
Lucchini Anna - Esecutore Amministrativo Cat. Giur. B.3	70%	Euro 27,11
Piccoli Giovanni - Custode Cimiteriale Cat. Giur. B.3	100%	Euro 47,34
Zane Anna Maria - Istruttore Amministrativo Cat. Giur. C.1	72%	Euro 27,89
TOTALE		Euro 149,68

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.

La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L.

CISA ERS


CCNL FP




112/2008 come convertito nella Legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 19

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000, è corrisposta:
 - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità professionale** con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
 - b) è quantificata in complessivi Euro 30,00 mensili (art. 41 del CCNL 22.01.2004);
 - c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.**
2. In ragione dell'attività di istruttore/verificatore sul territorio ai fini del D. Lgs. 152/2006 (Codice dell'Ambiente) a seguito di sopralluoghi e relativi controlli in situazioni di rischio (abbandono di rifiuti, discariche a cielo aperto, eventuali materiali tossici, ecc.) per la salute personale e pubblica, le parti convengono di attribuire l'indennità di rischio ai dipendenti di seguito elencati:

Dipendenti	Part-Time	Importo mensile lordo
Codognola Maurizio – Vigile Urbano Cat. Giur. C.1	100%	Euro 30,00

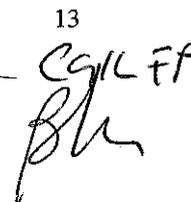
3. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 20

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori di cassa** e risponda di tale **maneggio** (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

CISL FPS 

13
CGIL FP       

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano **continuativamente maneggiati** (es. servizio demografico, servizio economato).
3. L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente **risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate**.
4. Le parti concordano di erogare ai dipendenti di seguito indicati un'indennità giornaliera di **Euro 1,549** per le giornate nelle quali gli stessi sono effettivamente adibiti al servizio di cassa, per un importo lordo annuo paro ad **Euro 356,27** pro-capite:

Dipendenti che trattano in via continuativa valori di cassa	Indennità annua lorda
Pasquali Erica – Istruttore Amministrativo Cat. Giur. C.1 Addetta al Servizio Economato	Euro 356,27
Rigoni Maria Rosa – Istruttore Amministrativo Cat. Giur. C.1 Addetta al Servizio Contratti ufficio Segreteria	Euro 356,27
TOTALE	Euro 712,54

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a **compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 21

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di Euro 2.500,00 lordi**.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. C) del CCNL 01.04.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure"** per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità ai dipendenti di seguito indicati:

CSL FPS


CGIL FP




Dipendenti	Responsabili del procedimento	Part-time
Berti Michela	Lavori Pubblici - Manutenzione patrimonio - Tutela Ambientale	76%
Danuzzo Rosa Anna Maria	Anagrafe - Stato Civile	100%
Garbini Massimo	Edilizia Privata	100%
Marconcini Daniela Maria	Elettorale - Leva	80%
Pasquali Erica	Personale - Economato	100%
Reani Ornella	Sociale - Assistenziale	50%
Rigoni Maria Rosa	Segreteria - Cimitero	80%
Rossato Marta	Iva - Servizi Sociali - Asilo Nido	70%
Turra Fabio	Coordinatori servizi tecnici esterni	100%
Zuccato Anna	Tributi - Commercio - CED	100%

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili. Il compenso viene proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
6. L'importo da attribuire a ciascun dipendente viene determinato dai competenti Responsabili di Settore attraverso la compilazione di una scheda di valutazione redatta sulla base dei seguenti criteri:
 - Livello di autonomia
 - Numero dei procedimenti assegnati
 - Conoscenze necessarie per lo svolgimento dei procedimenti affidati
 - Necessità di coordinamento di collaboratori e relazioni professionali.

La valutazione di ogni parametro di riferimento potrà variare da un minimo di 1.00 punto ed un massimo di 2.00 punti. Eseguendo la somma dei coefficienti di ciascun parametro, la valutazione complessiva di ogni dipendente potrà variare da un minimo di 4.00 punti ad un massimo di 8.00 punti.

La determinazione del compenso individuale comporterà, per gli anni seguenti e con il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, l'erogazione mensile della somma assegnata.

7. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. In applicazione del D. Lgs. 151/2001 (Testo Unico sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.
9. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

15

CISQERS
CGIL FA

Art. 22

Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

1. Il presente articolo disciplina l'istituto della progressione orizzontale per l'annualità 2011.
2. Posto che la disciplina contrattuale delle **progressioni orizzontali nell'ambito della categoria** prevede che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal **trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie** o delle **posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3**, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione **A1 alla A5**;
 - per la categoria B dalla posizione **B1 alla B7** e dalla posizione **B3 a B7**;
 - per la categoria C dalla posizione **C1 alla C5**;
 - per la categoria D dalla posizione **D1 alla D6** e dalla posizione **D3 a D6**;
 - b) il **valore economico** di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
 - c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999** per ogni categoria del personale.
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono **attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le **relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi**, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) ai fini della **progressione economica alla posizione immediatamente successiva** della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di **ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente** la selezione, mentre per le progressioni alle ulteriori posizioni economiche è richiesto il requisito della permanenza nella precedente posizione per un periodo di servizio di **trentasei mesi al 31 dicembre dell'anno precedente**.
 - b) la **progressione economica** è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali di cui al successivo art. 30.
 - c) per stabilire il **punteggio di ciascun dipendente** in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la **media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente** a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per **maternità**, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

CISA EPS

CGIL FP
fh

C

retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

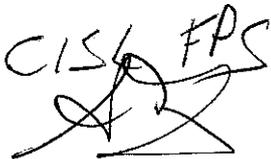
Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale **previste da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL 01.04.1999 sia **disciplinato dal presente contratto**. Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL 01.04.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

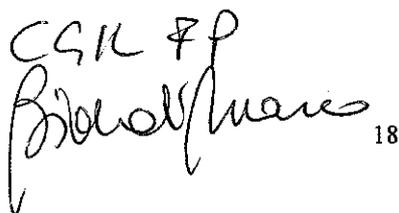
2. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla **progettazione di opere pubbliche**, agli accertamenti di contrasto **all'evasione ICI**, all'**avvocatura interna**, alle **rilevazioni statistiche** in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla **sicurezza urbana e alla sicurezza stradale** o a progetti di potenziamento dei **servizi notturni e di prevenzione** delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2010, perché a seguito del parere Corte dei Conti, sezione autonomie n. 16, del 2009 le stesse **non vengono computate nel calcolo delle spese del personale**, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che *"A decorrere dal 1° Gennaio 2011 e sino al 31 Dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*
3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi **determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate** per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui all'allegato B) del presente CCDI che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Art. 25

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, costituito dalle risorse aventi carattere stabile e dalle risorse variabili per il complessivo importo di Euro 92.375,03 risulta determinato come illustrato nell'allegato A) "Costituzione del fondo" e destinato come indicato nell'allegato B) "Destinazione del fondo":

CISL FPS


CISL FP

18



Allegato A)

COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO 2011

RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'		Euro
CCNL 01/04/1999 art. 15, comma 1, lett. b)	Fondo produttività anno 1998	40.385,15
CCNL 01/04/1999 art. 15, comma 1, lett. g)	L.E.D. personale in servizio anno 1998	6.211,94
CCNL 05/10/2001 art. 4, comma 1	1,1% m.s. anno 1999	5.852,08
CCNL 01/04/1999 art. 14, comma 4	Riduzione 3% straordinario	150,26
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	3.096,19
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	2.496,92
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	-
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 1	0,50% Monte Salari 2003	2.639,74
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 2, lett. a)	0,30% Monte Salari 2003	1.583,84
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	-
Assegni anzianità/ad pers. cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		7.604,48
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5		-
Riduzioni di fondo per la parte fissa		-
CCNL 22/01/2004 Dich. Cong. n. 14	Diff. Costo P.e.o. anno 2001 art. 1, c. 3, C.C.N.L. 05/10/2001	645,60
CCNL 22/01/2004 Dich. Cong. n. 14	Diff. Costo P.e.o. anno 2003 art. 29, c. 5, C.C.N.L. 22/01/2004	954,32
CCNL 09/05/2006 Dich. Cong. n. 4	Diff. Costo P.e.o. anno 2006	725,12
CCNL 09/05/2006 Dich. Cong. n. 4	Diff. Costo P.e.o. anno 2007	734,24
CCNL 31/07/2009 Dich. Cong. n. 1	Diff. Costo P.e.o. anno 2009	420,13
Quote progressioni economiche personale cessato		
Altre risorse fisse		
TOTALE RISORSE STABILI		73.500,01

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		Euro
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett.	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Integrazione Lettera k - Ici	1.809,44
Sponsorizzazioni		
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. d)	Convenzioni	
L. 449/97	Contributi utenza	-
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 1997	5.365,58
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	5.700,00
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno in corso	-
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	-
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Compensi censimento ISTAT		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		18.875,02

TOTALE GENERALE	92.375,03
------------------------	------------------

→ Si da atto che, in riferimento alla voce prevista dall'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, relativa all'instaurazione di nuovi servizi e/o potenziamento di quelli esistenti, le risorse previste pari ad Euro 5.700,00 non verranno erogate in quanto, essendo stato approvato il CCDI 2011 soltanto nell'anno successivo, non è stato materialmente possibile presentare e realizzare progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o alla riorganizzazione i quelli esistenti.

CISLERS
 CGIL FP
 19
 [Handwritten signatures and initials]

Allegato B)

DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2011

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIÀ PREVISTE		Euro
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	10.178,40
Totale Progressioni Economiche Orizzontali 1999/2010		32.015,08
Progressioni Economiche Orizzontali 2011		5.474,34
TOTALE DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE		47.667,82

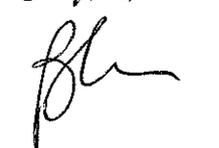
DESTINAZIONE PER FINALITÀ VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	5.931,50
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	360,00
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	1.796,16
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	21.400,00
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	712,54
Nuovi servizi o riorganizzazione	CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	5.700,00
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	1.809,44
Specifiche disp. Legge: Compensi Istat	lett.g	6.000,00
Personale educativo asili nido	CCNL 14.09.2000 Art.31 c.7	433,92
Personale scolastico	CCNL 06.07.1995 Art. 37 c.1	564,00
Altri istituti regolati dall'accordo annuale		
TOTALE PARTE VARIABILE		44.707,21

TOTALE GENERALE		92.375,03
------------------------	--	------------------

CONTROLLO QUADRATURA COSTITUZIONE E UTILIZZO:	<i>i totali corrispondono</i>
--------------------------------------------------	-------------------------------

2. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004.
3. La disposizione di cui al comma precedente non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati che per le ragioni indicate al precedente art. 25 non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

CISL/FPS


CSIL FP




TITOLO VI
Disposizioni finali

Art. 26
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.
3. A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, l'Ente provvederà con apposita Deliberazione di Giunta Comunale ad autorizzare il Segretario Comunale, Presidente della Delegazione Trattante, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2011.

21

CISL APS
CGIL FP
Bianchi/Mano

B. RCB * MB PA

Sanguinetto, 27 Marzo 2012

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Comunale (Presidente della Delegazione Trattante)

dott.ssa Chiara Mazzocco Chiara Mazzocco

dott.ssa Valentina Bertelli Bertelli

dott. Davide Boarati Boarati

geom. Claudio Bologna Bologna

dott. Nicola Tomezzoli Tomezzoli

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Le R.S.U.

Bello Roberto Bello Roberto

Codognola Maurizio Codognola Maurizio

Garbini Massimo Garbini Massimo

Zuccato Anna Zuccato Anna

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Zanchi Alessandro
Rappr. Sindacale CISL FP Zanchi Alessandro

Biondi Marco
Rappr. Sindacale FP CGIL Biondi Marco