

COMUNE DI OZZERO
Provincia di Milano

Comparto Regioni ed Autonomie –Locali.
Quadriennio normativo 2002/2005
E il biennio economico 2003/2005.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
2002 -2005

COMUNE DI OZZERO

Provincia di Milano

Comparto Regioni-Enti locali Contratto collettivo decentrato integrativo Anno 2002/2005

Premesso che :

- in data 27 maggio 2005 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per il quadriennio 2002/2005, la costituzione e la destinazione dei fondi per la produttività collettiva anno 2004 e 2005 ;
- il Revisore dei Conti in data 8 giugno 2005 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con vincoli di bilancio (art. 48, comma 6 D.lg.s. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3 , D.lgs 165 del 2001);
- La Giunta Comunale con deliberazione in data 10/06/2005 n. 53 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI.

In data 21 Giugno 2005 nella sede del Comune di Ozzero ha avuto luogo l'incontro fra le parti negoziali

per l'Amministrazione Comunale (delegazione di parte pubblica)	Dott. SPATA Salvatore - Segretario Comunale, D.G. presidente della delegazione;
per le R.S.U. dell'Ente	Sig. CANNADORO Domenico.
per le Organizzazione Sindacali Territoriali	Sig. SETTIMO STEFANO , C.I.S.L. F.P.S. Magenta.

Al termine della riunione le parti **sottoscrivono definitivamente** l'allegato contratto collettivo decentrato per il periodo 2002/2005 , la costituzione e la destinazione dei fondi per la produttività collettiva anno 2004 e 2005



Letto, confermato e sottoscritto.

Ozzero Li 21 Giugno 2005

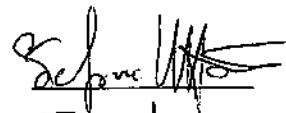
Per l'Amministrazione comunale
Il Presidente
(Segretario Comunale Direttore Generale

Dott. SPATA Salvatore) .



Per le OO.SS. Territoriali.

C.I.S.L. - F.P.S. -Magenta



Per la R.S.U. dell' Ente



Premessa.

Il presente contratto, viene stipulato ai sensi del CCNL vigente per il quadriennio 2002/2005 regola e disciplina tutti gli istituti contrattuali a carattere normativo ed economico a livello decentrato, da trattarsi in unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

1. Accrescere l'efficienza degli Uffici e dei Servizi anche attraverso una gestione flessibile ed economica del personale mediante la programmazione e la individuazione di criteri organizzativi in linea con i principi di integrazione Europea, al riguardo l'Amministrazione si impegna ad adeguare lo statuto Comunale ed i Regolamenti di organizzazione ed analisi delle procedure amministrative.
2. Razionalizzare e semplificare il lavoro mediante la predisposizione di moderni strumenti operativi atti a rendere più concreto ed efficace il rapporto con il cittadino e più equilibrato il rapporto tra costi e benefici dei singoli servizi. Al riguardo, l'Amministrazione si adopererà per il potenziamento della rete informativa e per una efficace pianificazione del fabbisogno di personale, anche temporaneo, nel periodo di vigenza contrattuale.
3. Attivare un sistema di corrette relazioni sindacali al fine di coinvolgere i lavoratori nel processo innovativo di trasformazione del rapporto di lavoro da pubblico a privato. Al riguardo l'Amministrazione si impegna ad attuare i principi del presente accordo e a predisporre spazi e strumenti utili per lo sviluppo di corrette relazioni sindacali.

Pertanto, acclarata la volontà di perseguire i sopra elencati obiettivi, nel rispetto dei ruoli e dei reciproci interessi peculiari, le parti stipulano il seguente accordo decentrato.

UNIFP3
F

[Handwritten signature]

CAPO 1 DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO E CONTINGENTI DI PERSONALE ESONARATO.

1. Ai sensi della legge giugno 1990, n. 146, e nel rispetto del C.C.N.L. vigente vengono individuati i seguenti servizi minimi da assicurare in caso di sciopero:
 - a) Stato Civile e Servizio Elettorale limitatamente alle registrazioni di nascita e di morte nonché alle attività connesse con le scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di convocazione dei comizi fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti. Questo servizio sarà assicurato dall'ufficiale di Stato Civile e dal Responsabile del Servizio Elettorale o loro sottoposti, abilitati alla firma degli atti, secondo criteri di rotazione. Il Servizio di Stato Civile verrà assicurato con personale in reperibilità, limitatamente alla durata dello sciopero, dandone tempestiva informazione all'utenza.
 - b) Servizio Cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme. Il servizio verrà assicurato dalla squadra di pronto intervento, costituita nel successivo comma 2, ovvero da una unità operativa in reperibilità limitatamente alla durata dello sciopero.
 - c) Servizio attinente alla rete stradale, limitatamente al tempo necessario per il ripristino della viabilità in caso di neve. Il servizio sarà assicurato dalla ditta aggiudicatrice dell'appalto per il servizio di sgombero della neve e da personale di una squadra di pronto intervento, in reperibilità limitatamente alla durata dello sciopero.
 - d) Servizio attinente alla rete idrica, il servizio verrà assicurato dall'Azienda Municipale Acqua e Gas di Abbiategrasso, gestore di detto servizio;
 - e) Servizio di fognatura e di depurazione, il servizio verrà assicurato da personale facente parte di un'unità operativa di pronto intervento, in reperibilità, limitatamente alla durata dello sciopero.
 - f) Servizio di nettezza Urbana, il servizio verrà garantito dalla Società aggiudicataria del Servizio di raccolta, trasporto e conferimento dei R.S.U.
 - g) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente al Servizio di assistenza alla squadra di pronto intervento in caso di neve (n. 1 addetti in reperibilità).
2. Ai fini di quanto stabilito nel comma 1, punti B) C) E) viene costituita una squadra di pronto intervento nelle seguenti unità operative:
 - N. 1 stradino operaio;
 - N. 1 agente di polizia municipale;
3. Resta inteso che le prestazioni effettuate in reperibilità non costituiscono diritto per il pagamento dell'indennità per il lavoro straordinario.





4. Per le parti non definite nel presente accordo, vigono le norme contrattuali e legislative generali.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art.2 DISPOSIZIONI GENERALI, DURATA, DECORRENZA,TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.

art. 2. Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto ha valenza dal giorno successivo la sua stipulazione , che si intende avvenuta con la sottoscrizione definitiva da effettuarsi entro 30 giorni dalla definizione dell'ipotesi di accordo, ad esclusione delle norme che regolano le progressioni economiche orizzontali (art.32 e 33 del presente contratto) che decorrono dal 1 Gennaio 2005. Si intende sottoscritto ed efficace quando:

sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;

sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (partecipanti alle trattative);

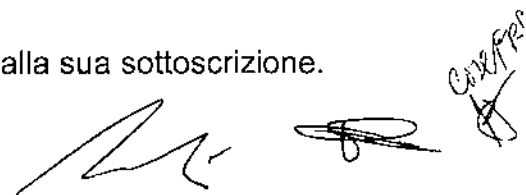
sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del revisore dei Conti.

L'ipotesi di accordo è inviata entro 10 giorni dalla sua sottoscrizione al Revisore dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, corredata da apposita relazione illustrativa- tecnico finanziaria.

Trascorsi 15 giorni senza rilievi , la Giunta Comunale autorizza il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Decentrato.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero segnalazioni o rilievi da parte dello stesso Revisore dei Conti entro 15 giorni e a concludere i lavori entro 30 giorni.

Il Comune trasmette il testo definitivo all'ARAN entro 5 giorni dalla sua sottoscrizione.



Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, ad esclusione delle norme che regolano le progressioni economiche orizzontali (art.32 e 33 del presente contratto) che decorrono dal 1 Gennaio 2005.

1. Salvo disdetta di una delle parti con lettera raccomandata, il presente contratto, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del vigente C.C.N.L.22/01/2004 si intende tacitamente prorogato e conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione del successivo Contratto collettivo Decentrato Integrativo, in caso di disdetta vigono le disposizioni del Contratto Nazionale fatti salvi eventuali accordi finalizzati che le parti potranno definire in sede di contrattazione decentrata.
2. Le parti si impegnano, in caso di vacanza contrattuale, per le materie disciplinate dalla Contrattazione integrativa, a non assumere iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette senza aver proceduto a tentativi di composizione di eventuali controversie.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO.

In attuazione dell'art. 9 del Vigente C.C.N.L. 2002/2005 ed alle disposizioni in esso contenute, quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo capoverso, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Al fine di cui al precedente capoverso, la parte interessata, invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'M. S.' and there are some additional initials or marks to the right.

Art.3. COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI.***Costituzione della delegazione trattante***

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 4 del vigente CCNL, è così composta:

- Per la parte pubblica:

- Dal Direttore Generale/ Segretario Comunale;
- Dai Responsabili di Servizio.

1. Per la Parte Sindacale, la delegazione è composta:

- Dalla rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.);
- Da un Dirigente Territoriale delle OO.SS. di comparto firmatarie del C.C.N.L. rappresentate nell'Ente.

Mc
CineFps
A

CAPO 2. RELAZIONI SINDACALI.

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.- 6-7-7bis-9-42 del D.Lgs 165/01 e s.m.i. e consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione

Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti, si conviene quanto segue:

Art. 4. STRUMENTI.

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- b) informazione e concertazione;
- c) iniziative per il raffreddamento dei conflitti;
- d) forme di partecipazione (commissioni paritetiche e di studio).

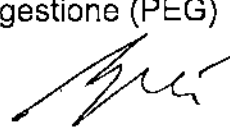
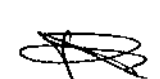
Art. 5 MATERIE OGGETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA. (art.5 CCNL)

1. Le materie oggetto della contrattazione decentrata sono quelle che il CCNL affida alla contrattazione integrativa a livello di Ente.

L'Amministrazione assicura gli spazi di contrattazione decentrata integrativa per le materie rinviate a questa sede negoziale dal predetto CCNL, 2002-2005, e formalizza le procedure del confronto negoziale.

Le materie della contrattazione integrativa sono:

1. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività indicate nell'art. 15 del CCNL e per le finalità dell'art. 17 nel rispetto della disciplina prevista;
2. Criteri per la costituzione del Fondo per la progressione economica orizzontale nella categoria;
3. Integrazione dei criteri per il passaggio economico all'interno della categoria del sistema di classificazione del personale.
4. Modalità di ripartizione delle eventuali risorse economiche aggiuntive per il finanziamento della progressione orizzontale o per l'indennità di posizione e di risultato;
5. Criteri generali relativi agli incentivi del personale per la produttività ed il miglioramento dei servizi e delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse economiche, correlate al merito e all'impegno di gruppo; (Gli incentivi alla produttività sono collegati agli obiettivi definiti dal piano esecutivo di gestione (PEG) ed ai risultati effettivamente conseguiti.)

6. Individuazione delle risorse per remunerare le prestazioni riferite a turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dei CCNL vigenti.
7. Criteri per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e per compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000. (art.36 CCNL 2002-2005)
8. Individuazione delle risorse e dei criteri per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; e per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi. (art.36 CCNL 2002-2005)
9. Gestione delle materie attinenti le pari opportunità.
10. Nel rispetto delle finalità legislative, si individuano i criteri e modalità di riparto delle risorse che leggi Nazionali o Regionali destinano alle incentivazioni:
 - b) Tributi; (D.L. 15/12/97, n. 446, art. 59)
 - c) Legge 109/94 art. 18 (Merloni) e successive integrazioni e modificazioni.

Le implicazioni dei dipendenti in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità degli stessi derivanti da innovazioni:

- Organizzative;
 - Tecnologiche;
 - Della domanda dei servizi;
17. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro e di servizio;

Art. 6 INFORMAZIONE.

1. L'Amministrazione informa periodicamente e preventivamente le Rappresentanze Sindacali, 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. A tal fine l'Amministrazione individua l'Ufficio e il responsabile preposto alle relazioni sindacali nell'Ufficio personale coadiuvato dal Segretario comunale.
3. Nelle materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa o di concertazione, l'informazione è preventiva.

[Handwritten signature and initials]

4. Per richiesta di una delle parti, le stesse si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso alla presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione tecnologica degli stessi.

Art. 7 - CONCERTAZIONE.

Sono materie di concertazione la definizione dei criteri generali per le seguenti materie :

- a) Articolazione orari di servizio per i diversi settori;
- b) Calendario attività scolastiche e degli asili nido ;
- c) Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento ad altre attività o disposizioni legislative e comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
- d) Andamento dei processi occupazionali;
- e) Criteri generali per la mobilità interna ;
- f) Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche,
- g) Criteri per la valutazione delle posizioni organizzative e graduazione delle funzioni;
- h) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- i) Metodologia permanente di valutazione del personale,
- j) Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria ;
- k) Individuazione dei nuovi profili professionali;
- l) Conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative e alte professionalità , nonché le modalità di valutazione periodica;
- m) Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/ o modificazioni di cui all'art.14 comma 2 del C.C.N.L. 31/3/1999.

1. La concertazione può essere richiesta, in forma scritta, da tutti i titolari della contrattazione decentrata. Riguarda le materie sopra indicate e previste dagli artt. 16 del C.C.N.L.31/3/1999 e art 6 del C.C.N.L. del 22/01/2004.
2. L'Amministrazione, Il Segretario Comunale o il Direttore generale e i Responsabili degli Uffici e dei Servizi incontrano la Rappresentanza Sindacale entro il quarto giorno di ricevimento della richiesta ovvero in altra data concordata con il soggetto richiedente.
3. Della richiesta di incontro viene data informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali nonché a tutti i lavoratori mediante affissioni all'albo sindacale qualora espressamente richiesto nella comunicazione.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di 30 giorni dalla data della richiesta con la redazione di un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti ferma restando l'autonoma determinazione e la responsabilità della controparte pubblica rispetto alle scelte da operare.
5. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.

[Handwritten signatures and initials]

Art.8 - CONSULTAZIONE, MONITORAGGIO E VERIFICHE.

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro, i servizi sociali, possono essere costituite, a richiesta, commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie che l'Ente è tenuto a fornire e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. I Comitati per le opportunità, istituiti ai sensi delle norme richiamate nell'art. 9 del CCNL del 6/07/1995, svolgono i compiti previsti dal presente comma.
2. La composizione degli organismi di cui al paragrafo precedente, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Art. 9 - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI.

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione decentrata le parti, qualora non vengano interrotte le trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.

Art.10 - NORME DI COMPORTAMENTO E NORME DI GARANZIA.

1. Le parti convengono sul fatto che un sistema regolamentato di relazioni sindacali può consentire da un lato un esercizio dell'attività sindacale che, nella sua pienezza, sia in ogni modo rispettoso anche delle esigenze dell'utenza e promuovere, d'altro canto, strumenti di partecipazione finalizzati alla maggiore efficienza, efficacia e qualificazione dei servizi comunali.
2. L'Amministrazione comunale si impegna a non attuare comportamenti che contrastino l'iniziativa sindacale e la sua libera espressione nonché a ricercare costantemente la prevenzione e la composizione dei conflitti.
3. Poiché la presente intesa rappresenta un sistema relazionale organico, caratterizzato da diritti e doveri posti in modo equilibrato in capo alle parti contraenti, ciascuna di esse sarà tenuta alla sua integrale applicazione.
4. E' cura dell'Amministrazione fornire ad ogni dipendente copia del Contratto collettivo Nazionale di lavoro vigente e copia del presente accordo.
5. Quando emergono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il C.C.D.I. si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.
6. Le Parti si incontreranno entro il mese di ottobre di ogni anno per la verifica dello stato di attuazione del contratto.

Art. 11 - DIRITTO DI ASSEMBLEA.

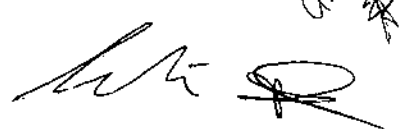
1. Le parti riconoscono il diritto d'assemblea quale strumento di democrazia ed espressione principale di libertà sindacale finalizzandolo al confronto su materie d'interesse sindacale o del lavoro, anche fuori dell'orario di lavoro.
2. Rilevata la necessità di tutelare i diritti garantiti ai lavoratori contemperandoli con i diritti costituzionalmente garantiti all'utenza, le parti concordano quanto segue:
 - a) Tutti i dipendenti del Comune hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro e senza decurtazione della retribuzione, alle assemblee sindacali in locali messi a disposizione dall'Amministrazione e, in particolare, sono previste a tal fine dodici ore annue pro-capite;
 - b) le assemblee si svolgeranno di norma e ove possibile nelle strutture in cui opera il personale interessato;
 - c) in caso di assemblee generali i locali dovranno essere concordati con l'Amministrazione, l'utilizzo degli stessi sarà riconosciuto a titolo gratuito;
 - d) dell'indizione dell'Assemblea deve essere data comunicazione scritta al Segretario Comunale e all'Ufficio del personale;
 - e) la comunicazione dovrà contenere l'indicazione dell'argomento all'ordine del giorno, la sede, l'orario di inizio e la durata prevista;
 - f) anche al fine di consentire all'Amministrazione di dare opportuno preavviso all'utenza, la comunicazione dovrà pervenire agli indirizzi sopra citati con tre giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata;
 - g) la rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'ufficio personale;
 - h) Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
3. In caso di assemblea verranno assicurati i servizi minimi essenziali, verrà altresì, assicurato dal personale, secondo criteri di rotazione, il servizio di centralino.

Art.12 - DIRITTO DI AFFISSIONE, COMUNICAZIONE E LIBERTA' SINDACALI.

1. L'Amministrazione riconosce alle Rappresentanze Sindacali il diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. A tal fine viene predisposta una bacheca situata in luogo di facile accesso per tutto il personale in cui verranno affissi tutti gli atti inerenti i diritti e doveri dei dipendenti.
2. La rappresentanza Sindacale potrà usufruire dei canali dell'Amministrazione per l'attività sindacale e specificatamente per le convocazioni, l'informazione e la distribuzione dei propri elaborati.

Art. 13 - LOCALI.

1. L'Amministrazione Comunale mette gratuitamente a disposizione della Rappresentanza Sindacale territoriale e delle R.S.U. idoneo locale per consentire l'esercizio delle attività di rappresentanza dei lavoratori. L'Amministrazione fornirà arredi ed attrezzature idonee alle esigenze.

Autore


Art. 14 TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI.

1. Il trasferimento non richiesto, all'esterno dell'Ente ovvero in una unità operativa ubicata in sede diversa da quella di assegnazione, di dirigenti sindacali può essere disposto solo previo nulla osta della RSU e della rispettiva organizzazione sindacale.
2. La richiesta di trasferimento dovrà essere adeguatamente motivata dall'Amministrazione.
3. Le disposizioni di cui al primo comma si applicano sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.
4. I dirigenti sindacali di cui al presente protocollo non sono soggetti alla subordinazione gerarchica quando espletano le loro funzioni sindacali e conservano tutti i loro diritti giuridici ed economici acquisiti od acquisibili per la qualifica rivestita.

Art.15 PERMESSI SINDACALI.

1. In applicazione dell'accordo ARAN –OO.SS del 7 agosto 1998, e del 9 Agosto 2000 viene rideterminato il monte ore per l'attribuzione dei permessi sindacali retribuiti alla RSU ed alle OO. SS aventi diritto. Pertanto le ore di permesso spettanti saranno calcolate, in ragione di anno, moltiplicando il numero dei dipendenti in servizio di ruolo a tempo indeterminato per 77 minuti.
2. Il monte ore complessivo sarà ripartito nel seguente modo:
 - a) n. 30 minuti alle RSU;
 - b) n. 47 minuti alle OO.SS in base alla maggiore rappresentatività calcolato in base alla media tra il dato associativo (percentuale delle deleghe al 31 dicembre dell'anno precedente) e il dato elettorale (percentuale dei voti riportati nella elezione della RSU).
3. I Dirigenti sindacali possono usufruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per presenziare a convegni e congressi di natura sindacale.
4. Per la fruizione del permesso sindacale va previamente avvertito almeno tre giorni prima, salvo motivate urgenze, per iscritto, il Responsabile del Servizio. La verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'Associazione sindacale di appartenenza dello stesso.
5. Le riunioni con le quali la pubblica amministrazione assicura i vari livelli di relazioni sindacali nelle materie previste dal CCNL vigente avvengono, normalmente, al di fuori dell'orario di lavoro. Ove ciò non sia possibile sarà comunque garantito – attraverso le relazioni sindacali previste dai contratti collettivi – l'espletamento del loro mandato attraverso procedure e modalità idonee a tale fine.

Art. 16 - CONTRIBUTI SINDACALI

1. L'Amministrazione si impegna ad effettuare la trattenuta delle quote sindacali a favore delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. 1998-2001, secondo le modalità indicate nella delega sottoscritta dai lavoratori, che ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio e che può essere revocata in qualsiasi momento, inoltrando comunicazione scritta all'Amministrazione, nonché all'organizzazione sindacale interessata, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento.
2. L'Amministrazione trasmetterà semestralmente l'elenco nominativo degli iscritti e relativa anagrafica e categoria.
3. La quota mensile a carico di ogni lavoratore iscritto è pari all'1% della retribuzione tabellare al netto delle ritenute, per 13 mensilità.

CAVFP


CAPO 3 RAPPORTO DI LAVORO.

Art.17 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

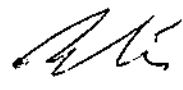
1. L'orario settimanale di lavoro ordinario, nell'ambito dell'orario di obbligo contrattuale (36 ore), si articola su cinque giorni lavorativi, fatto salvo quanto disposto dal successivo comma 6, con lavoro ordinario anche nelle ore pomeridiane, in modo da lasciare una giornata di riposo infrasettimanale coincidente, normalmente, con il sabato.
2. L'Ente garantisce comunque al personale dipendente elasticità nell'organizzazione del proprio orario di lavoro secondo le modalità indicate nel presente articolo.
3. Le politiche dell'orario di lavoro dovranno articolarsi nel seguente ambito:

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato
7.00-13.30	7.00-13.30	7.00-13.30	7.00-13.30	7.00-13.30	7.00-13.30
14.00-19.00	14.00-19.00	14.00-19.00	14.00-19.00	14.00-19.00	

4. Il Sindaco determina l'articolazione degli orari di apertura al pubblico degli Uffici; spetterà ai Responsabili di Servizio determinare orari di Servizio del personale; resta ferma l'osservanza del disposto di cui all'art. 50 comma 7 dell'art. 4 C.C.N.L. 1/04/1999 .
5. Le Parti concordano che per il periodo 1 luglio-31 agosto sarà definita dal sindaco un' articolazione specifica dell'orario di lavoro.
6. Il personale del Servizio di Polizia locale ed il personale addetto ai servizi demografici sarà interessato da una articolazione di orario di lavoro su sei giorni settimanali.
7. I responsabili dei Servizi dovranno garantire la presenza per eventuali riunioni serali (giunta e consiglio comunale, commissioni varie). I Responsabili di Servizio sono autorizzati ad effettuare un orario flessibile più ampio per quanto riguarda le necessità di presenza in ufficio nella fascia oraria dalle ore 8.30 alle ore 19.00, garantendo minimo 36 ore settimanali di presenza; per gli altri dipendenti viene stabilita la flessibilità di mezz'ora in entrata o in uscita; non può mai essere anticipata l'entrata; ogni ritardo comporterà l'obbligo di recupero nella stessa giornata arrotondato per eccesso al quarto d'ora.

Art. 19 - ASSENZE DAL SERVIZIO

1. In aggiunta ai permessi sindacali, le assenze dal servizio possono avvenire per:
 - ferie;
 - permessi brevi;
 - permessi retribuiti;
 - assenze per malattia




2. Il godimento delle ferie per un periodo di assenza continuativa superiore alla settimana lavorativa deve essere programmato; all'uopo il Personale presenta all'Amministrazione richiesta di ferie nei seguenti termini:
 - a) entro il 15 gennaio per le ferie da godersi nel periodo febbraio-maggio;
 - b) entro il 15 maggio per le ferie da godersi nel periodo giugno-settembre;
 - c) entro il 15 settembre per le ferie da godersi nel periodo ottobre-gennaio.
3. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni stabiliti, assicurando comunque al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre; il restante periodo potrà essere fruito dal dipendente in qualsiasi periodo dell'anno compatibilmente con le esigenze di servizio e comunque non oltre il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Nel caso di richiesta di ferie di durata inferiore a quella indicata nel comma 5 la richiesta dovrà essere effettuata entro 3 giorni dall'inizio del periodo richiesto e dovrà provvedersi all'accoglimento o al motivato rigetto al più tardi entro il secondo giorno antecedente l'inizio; in mancanza di comunicazione contraria, le ferie si intendono comunque concesse.
5. Le ferie devono essere fruite a giornata intera. Si concorda la possibilità di frazionare 3 giorni annui di ferie in 6 mezze giornate previa richiesta.
6. Per mezza giornata si intende la metà dell'orario di servizio.
7. La durata delle ferie è disciplinata dall'art. 18 C.C.N.L. 06.07.95 commi 2, 3, 4 e 5.
8. I permessi brevi possono essere presi a recupero ai sensi dell'art. 20 C.C.N.L.06/07/1995; essi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di servizio giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive, e non possono comunque superare le 36 ore annue; il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo; in caso di mancato recupero si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione. Il permesso breve deve essere richiesto entro la prima ora di servizio (art. 20 comma 2 C.C.N.L.94/97)
9. Per i permessi retribuiti si fa rinvio alla disciplina dell'art. 19 del C.C.N.L.06/07/1995; viene prevista la possibilità di fruizione di una giornata di permesso (7 ore e 14 minuti) frazionabile in ore.
10. Sono fatte salve le ulteriori norme di assenze dal servizio disciplinate da Leggi o dal CCNL.

ART. 20 - RIMBORSI CHILOMETRICI.

1. Il rimborso chilometrico per i lavoratori preventivamente autorizzati dall'Amministrazione ad utilizzare il proprio automezzo per motivi di servizio viene stabilito in base ai criteri stabiliti dal CCNL.
2. Si concorda che l'Amministrazione provvederà a contrarre idonea polizza assicurativa conforme alle previsioni di CCNL.

ART.21 - REPERIBILITA'

1. La squadra di pronto intervento, come individuata ex art. 1, comma 2, del presente contratto, può effettuare le proprie prestazioni anche in reperibilità. Il personale posto in reperibilità, secondo la turnazione disposta dall'Ente, deve rimanere a disposizione dell'Ente ed in caso di chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Handwritten signatures and initials:
 A large signature on the left, and a set of initials "A. L. P." with a checkmark on the right.

2. Il dipendente può essere posto in reperibilità per un periodo non superiore a 6 giorni al mese, al di fuori del normale orario di servizio; per cui, nei giorni in cui questi presti servizio, per la rimanente parte della giornata; per i giorni in cui non presti servizio, per tutta la durata della giornata.
3. Al personale in reperibilità è corrisposta un'indennità determinata ai sensi dell'art.23 ,2° comma CCNL 14/09/2000 nell'importo stabilito dal contratto stesso. La predetta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore, è corrisposta in proporzione alla sua durata orario, maggiorata in tal caso del 10% ; essa non compete durante l'orario di servizio a qualunque titolo prestato; il personale in reperibilità che venga chiamato a prestare servizio percepirà l'ammontare dell'indennità equivalente alle ore trascorse in attesa.
4. Ove lo stato di reperibilità cada in giorno di domenica o nel giorno previsto dal turno come riposo settimanale, il dipendente ha diritto di fruire, in aggiunta all'indennità di reperibilità, del riposo compensativo ai sensi del CCNL anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa; in tale ipotesi il dipendente deve comunque assolvere nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, l'intero debito orario settimanale.
5. Ove lo stato di reperibilità cada in giornata festiva infrasettimanale, al dipendente spetta l'indennità di reperibilità nonché il riposo compensativo ; qualora nella giornata di cui al presente comma venga richiesta la prestazione lavorativa, il dipendente ha diritto di percepire esclusivamente il compenso per il lavoro straordinario festivo ovvero, a domanda, di fruire di un riposo compensativo di durata corrispondente alle ore lavorate.
6. Possono essere individuate le seguenti unità:
 - n. 1 Addetto Polizia Municipale;
 - n. 1 Addetto Servizi Demografici;
 - n.1 Addetto Servizi Finanziari;
 - n.1 Addetto Ufficio Tecnico.
7. L'Amministrazione fornirà idoneo mezzo di comunicazione, da utilizzare nei giorni di reperibilità, da riconsegnare al proprio servizio il mattino successivo, se non più reperibili.

Art. 22 – INDENNITA' DIVERSE

(RISCHIO, DISAGIO, TURNO, PARTICOLARI RESPONSABILITA).

(art. 17 comma 2 lett.D ccnl 1998/2001)

1. Al personale appartenente ai profili professionali le cui mansioni rientrano tra quelle previste dall'allegato B del D.P.R. 347/83 viene corrisposta l'indennità di rischio nelle misure indicate dall'art. 34 del D.P.R. 268/1987.

Profilo professionale Q.F,	n.addetti	
-Operaio necroforo – stradino	1	€ 30 mensili
- Autista Scuolabus	1	€ 30 mensili

2. L'indennità per compensare attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, da corrispondere esclusivamente a personale delle categorie A, B e C, in ogni caso esclusi i percettori della retribuzione di posizione e risultato, verrà attribuita nelle misure di seguito indicate e a fronte delle prestazioni elencate:

Handwritten signature and initials.

- a) € 52,00 (cinquantadue/00).= per ogni intervento legato a calamità naturali (la durata massima è di due giorni lavorativi);
 - b) €30,00. (trenta/00)= ad ogni dipendente per la partecipazione a cerimonie pubbliche;
 - c) € 30,00 (trenta/00).= per la presenza alle cerimonie di matrimonio da parte degli addetti ai servizi demografici;
 - d) € 25,00 (venticinque/00).= orarie per indennità di disagio ad ogni Agente di Vigilanza impiegato nei pattugliamenti serali da stabilirsi con apposito progetto approvato dall'Amministrazione Comunale (tale indennità esclude ogni altro tipo di compenso, ivi compreso lo straordinario);
 - e) l'indennità oraria di cui al comma d) si applica anche a tutto il Personale comunale impiegato ,in servizi svolti al di fuori del normale orario di servizio e dovuti a: straordinarie esigenze di vigilanza , eventi calamitosi ed ogni altro evento straordinario e imprevedibile .
 - f) € 4,13.= giornaliero, su un monte annuo non superiore a n. 9 mensilità, a favore di personale adibito a svolgere servizio di conduzione scuolabus interessato da più interruzioni del servizio nella stessa giornata lavorativa; la predetta indennità verrà erogata in rapporto alle giornate di effettivo espletamento del servizio.
3. Le condizioni indicate nel comma 2 ricorrono solo nel caso in cui queste non siano già previste in apposite disposizioni di Legge o di D.P.R. la cui validità sia stata comunque confermata dal C.C.N.L. e che contemplino già specifiche indennità.
 4. L'indennità di turno spetta agli addetti a servizi caratterizzati da rotazione ciclica del personale in prestabilite articolazioni di orario e che assicurino una erogazione di servizi lavorativi non inferiore al minimo stabilito dal CCNL; l'indennità verrà comunque corrisposta al personale in servizio nei casi di impossibilità di svolgimento del turno per assenza imprevista ed imprevedibile da parte del restante personale.
 5. La tariffa oraria del lavoro effettivamente prestato nell'ambito dei turni viene maggiorata come definita dal CCNL.
 6. La maggiorazione interviene, nel caso di orario organizzato su 2, 3 o 4 turni giornalieri, solo in caso di effettiva rotazione almeno settimanale del personale impiegato nel turno.
 7. Per l'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000.

ART.23 - MANEGGIO VALORI

(art. 36 code contrattuali del 14/09/2000)

1. L'indennità maneggio valori e denaro viene erogata al personale che nel regolamento di organizzazione dei servizi ha la responsabilità di cassa o di maneggio valori (econo~~m~~o comunale ed agente contabile); essa è disciplinata dal CCNL.

Profilo Q.F,	professionale	n.addetti	Tariffa giornaliera	
-econo m o comunale		1	€ 1,55 per ogni giorno di effettivo servizio	
agente anagrafe	contabile	1	€ 0,52 per ogni giorno di effettivo servizio	

Handwritten signature and initials:
 - A large signature, possibly "M. G.", with "C. G. F. F." written above it.
 - A circular stamp or seal below the signature.

ART. 24 - MAGGIORAZIONE ORARIA

1. La maggiorazione oraria per lavoro notturno, festivo e festivo notturno è determinata dal CCNL. Vigente.

ART. 25 - COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- (art. 36, comma 1 CCNL 22 Gennaio 2004 e art. 17 comma 2 lett. f ccnl 01/04/1999)

1. Al personale delle categorie B e C che assolva a specifiche responsabilità e che non sia interessato all'applicazione della disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del C.C.N.L. del 31/03/99 spetta il compenso di cui all'art. 17, comma 2, lett. F) nella misura lorda annua sottoriportata al personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative ma che sia incaricato di specifiche responsabilità spetta il compenso di cui all'art. 17 cit. nella misura annua lorda sottoriportata. Si precisa che chi percepisce detto compenso, non è escluso dall'attribuzione del fondo di cui all'art. 29 del presente contratto.
2. Annualmente, in sede di verifica dell'attuazione del presente contratto, si verificherà il permanere delle condizioni che giustificano l'attribuzione del compenso di cui al presente articolo.

SPECIFICHE RESPONSABILITA'	NUMERO ADDETTI	INDENNITA' ANNUA LORDA Da € 1.000 a € 2.000
Categoria B	2	
Categoria C	6	
Categoria D	---	€ da definire

COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- (art. 36, comma 2 CCNL 22 Gennaio 2004)

Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sottoelencate;

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe.

Ufficiale elettorale.

Responsabile dei tributi.

Compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici.

Compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

Compiti di responsabilità affidati a formatori professionali.

Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori

Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

I compensi di cui sopra non sono cumulabili con le indennità di cui al comma 1.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

CAPO 4 - RISORSE E PRODUTTIVITA'

ART. 26 - PIANO DI ASSUNZIONI

1. Entro il 31/12 di ogni anno ovvero immediatamente dopo l'approvazione del bilancio, la Amministrazione informa circa le assunzioni di personale, a tempo indeterminato, che ritiene di dover attivare nel corso dell'anno.
2. Il piano annuale di assunzione indicherà i tempi e le priorità per l'avvio di procedure selettive di reclutamento del personale; rimane inteso che qualora dovessero sorgere necessità non altrimenti individuabili e programmabili, l'Amministrazione ha la facoltà di integrare in corso d'anno detto programma.

ART. 27- FORMAZIONE PROFESSIONALE.

1. L'Amministrazione promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Amministrazione destina per l'Anno 2005 un importo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% della spesa complessiva per il personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi.
3. L'Amministrazione promuove direttamente o tramite istituzioni od associazioni preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale;
 - b) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, per il restante personale.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Amministrazione lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente, escluso il lavoro straordinario.
5. Le risorse destinate alla formazione saranno distribuite tra i vari Servizi in proporzione agli addetti ai medesimi.

ART. 28 - SERVIZIO MENSA

1. L'Amministrazione Comunale si impegna, per tutti i lavoratori interessati al rientro pomeridiano, ad affidare a ristoranti della zona il servizio mensa, previa verifica dei costi e del servizio offerto, in quanto presso il centro di cottura comunale non vi è la possibilità di fruire il pasto per la mancanza di idonei spazi riservati ai dipendenti; i relativi costi sono per i due terzi a carico dell'Amministrazione comunale e per un terzo a carico del dipendente, secondo le norme contrattuali vigenti.
 - Usufruiscono del servizio mensa sopra indicato secondo le disposizioni contrattuali vigenti, i dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti.
 - La stessa disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazione di lavoro straordinario, per recupero ovvero per prestazione serali con interruzione di 30 minuti situata, di norma, nella fascia 19,00 - 22,00;




- Il diritto alla fruizione del servizio mensa indicato al comma 1 del presente articolo, si acquisisce nel caso , successivamente alla pausa pranzo, siano minimo rese due ore di servizio;
- Per tutto quanto non previsto espressamente si fa rinvio alle disposizioni del CCNL.

ART. 29 - COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA'.

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività è costituito da:

- a) Risorse decentrate stabili
- b) Risorse decentrate variabili.

Costituzione fondo, vedasi allegati.

ART. 30 - UTILIZZO DEL FONDO PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'.

Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi per l'anno 2004 sono pari a ad € . vedasi allegati.

Tali risorse vengono assegnate ai vari settori in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun settore nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, ciascun responsabile, utilizzando le schede di valutazione di seguito allegate, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore.

L'erogazione del premio incentivante avverrà secondo le seguenti modalità:

- a) a consuntivo entro il 30 Aprile di ciascun anno ;
- b) durante l'anno a conclusione del raggiungimento dell'obiettivo;

Il nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente.

La certificazione di cui sopra dovrà essere eseguita entro il 31 Marzo dell'anno successivo all'esercizio concluso.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Il Responsabile di Settore può avvalersi della scheda di valutazione (allegato B) per determinare gli importi da riconoscere al personale dipendente a cui sono stati assegnati gli obiettivi/progetti da raggiungere.

ART. 31 - RIASSEGNAZIONE FONDI

Le somme non utilizzate o attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo destinate alle medesime finalità.

ART. 32- PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE -

1. I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui al presente articolo.
2. Si istituisce un fondo per le progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art. 17 c2 lett. B del CCNL del 1/04/1999.
3. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni possibili nella vigenza del presente contratto collettivo integrativo aziendale e non potrà essere superato.
4. Ogni anno, con la costituzione del fondo di produttività, si determinerà la percentuale del fondo per le progressioni dell'anno.
5. Nel limite delle risorse annualmente destinate, la progressione si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizione economiche più elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza, fermo restando il profilo professionale posseduto.
6. Il processo di acquisizione della nuova posizione economica è progressivo e consiste in selezioni annuali, con inquadramenti nelle nuove posizioni economiche a decorrere dal 1° gennaio di ciascun anno di riferimento.
7. Le selezioni avvengono per categoria, a tal fine l'ente, in fase di contrattazione decentrata, determina una quota del fondo destinato complessivamente alle progressioni economiche, proporzionato alla consistenza dell'organico di ruolo in servizio al 1° gennaio di ciascun anno di riferimento in ogni categoria.
8. La valutazione per la progressione economica orizzontale è fatta dai Responsabili dei Servizi su apposita scheda di valutazione (Allegato A).
9. In caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In que'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria

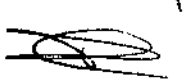
[Handwritten signatures and initials]

10. Per accedere alla graduatoria occorre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Anzianità di servizio di ruolo presso l'ente di almeno **di 2 anni nella** posizione economica raggiunta alla data del 31/12 dell'anno precedente la selezione.

11. Le procedure inerenti all'assegnazione delle progressioni economiche sono i seguenti:

- Esclusione dei lavoratori già beneficiari ,nell'esercizio precedente di progressione economica.
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nella scheda per la progressione orizzontale di cui allegato B, salvo le norme previsti di prima applicazione di cui all'art. 35 del presente contratto.
- L'effettiva attribuzione della progressione economica orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima pari a punti 40.
- A parità di punteggio la progressione scatterà per il dipendente che ha ottenuto progressione orizzontale più remota, e successivamente in caso di ulteriore parità per il dipendente con maggior anzianità di servizio, e successivamente al più anziano di età.
- La sanzione disciplinare nell'ultimo anno, con esclusione del richiamo verbale esclude il candidato dalla selezione per la progressione.
- Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio e comunicazione nella bacheca sindacale .
- E' stabilito in 15 giorni il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
- L'Amministrazione avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.
- Di tutto quanto sopra dovrà essere inviata comunicazione alle R.S.U ed alle OO.SS.
- L'assunzione del candidato, la progressione orizzontale e la progressione verticale avvenute nel biennio precedente escludono il candidato dalla selezione per la progressione economica.
- Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione almeno **due anni di servizio** nella posizione economica raggiunta alla data del 31/12 dell'anno precedente alla selezione. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria viene azzerata. Non viene azzerata l'anzianità di servizio per il personale che è stato reinquadrato nelle posizioni B3 e D3 a seguito di progressione verticale che non hanno comportato miglioramento economico.

 
 CONF

ART.33 NORME DI PRIMA APPLICAZIONE.

In fase di prima applicazione delle progressioni economiche previste dal presente contratto, tenuto che il nuovo sistema potrà entrare a regime dal 1° Gennaio 2006, il numero massimo delle progressione economiche previste per ogni categoria per l'anno 2005 viene così definito:

cat giuridica	Numero dipendenti	Progressione previste per ogni selezione
Cat giuridica B	3	3
Cat Giuridica C	6	6
Cat. Giuridica D	0	0
Cat. Giuridica D con posizioni organizzative	3	0

ART. 34 - FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO

1. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ; potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata per l'anno 2003.
2. La liquidazione del lavoro straordinario avverrà con cadenza bimestrale il mese successivo della scadenza del bimestre.
3. Il lavoro straordinario verrà effettuato esclusivamente nei casi di necessità indifferibili ed urgenti e per eventi eccezionali.
4. L'autorizzazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso, in tal caso lo straordinario costituisce obbligo di prestazione.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.
6. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.
7. Tali risorse sono a carico dell'ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo .

BANCA ORE

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazione di lavoro straordinario è istituita la Banca Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite annuo stabilito di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazione di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno essere in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi, vengono pagate nelle scadenze previste per il pagamento del lavoro straordinario, con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario.

Le prestazione di lavoro straordinario rese oltre il limite delle 100 ore annuali della Banca delle ore, per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orari.

CAPO 7- NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 35 - REVISIONE DEGLI ATTI REGOLAMENTARI E ORDINAMENTALI

1. Il presente contratto annulla e sostituisce i precedenti.
2. L'Amministrazione si impegna a stilare apposita assicurazione per responsabilità civile con il Comune quale terzo garantito ai dipendenti che ricoprono specifiche responsabilità.

Le Parti stipulano la presente preintesa che verrà sottoposta all'esame dell'Assemblea dei Lavoratori e al Revisore del conto; a quest'ultimo la preintesa verrà trasmessa, entro 5 giorni dalla sua sottoscrizione, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta comunale autorizzerà il Presidente delle delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto. Entro i successivi 5 giorni l'Ente trasmetterà all'Aran il contratto con la specificazione delle modalità di copertura finanziaria dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Ozzero, lì Giugno 2005

La Delegazione trattante di
parte pubblica



La Delegazione sindacale

R.S.U. 
 C.A.F.P.S. 

Allegato A**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**
CATEGORIA DI APPARTENENZA: A /B1 / B3

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Svolgimento dei compiti e delle funzioni in relazione ai risultati	12	_____
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati	12	_____
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Flessibilità nelle prestazioni	8	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamento ai mutamenti organizzativi	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore
_____Per presa visione: Il Dipendente




Allegato A**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**
CATEGORIA DI APPARTENENZA :C

Settore _____

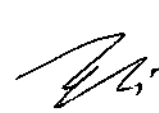
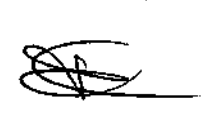
Servizio _____

Dipendente _____

Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Utilizzo del tempo di lavoro e delle risorse disponibili in funzione dei risultati.	8	_____
Livello di iniziativa professionale	12	_____
Rapporti con l'utenza	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	12	_____
Arricchimento professionale	12	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	8	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Responsabile di Settore
_____Per presa visione: Il Dipendente
_____WIKIP
#



Allegato A**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**
CATEGORIA DI APPARTENENZA: D

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

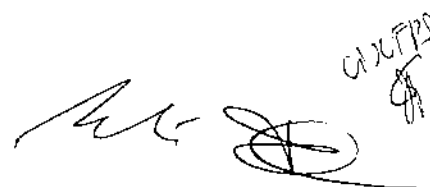
Progressione economica orizzontale dalla Pos.Econ. _____ alla Pos.Econ. _____

Indicatori di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Livello di iniziativa professionale	8	_____
Relazioni con i colleghi e adattamenti organizzativi	8	_____
Arricchimento professionale	8	_____
Orientamento alla soluzione dei problemi	12	_____
Grado di autonomia e responsabilità	12	_____
Orientamento ai risultati	12	_____
TOTALE	Punti 60	Punti _____

Data _____

Il Direttore Generale
_____Per presa visione: Il Dipendente

.....


 Handwritten signature and a circular stamp with the text "C.A.T.P.S." and a date "11/11/11".

Allegato B**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER DETERMINARE GLI IMPORTI DA RICONOSCERE AI DIPENDENTI A CUI SONO ASSEGNATI GLI OBIETTIVI/PROGETTI DA RAGGIUNGERE**

Settore _____

Servizio _____

Dipendente _____

N° d'ordine	Descrizione obiettivo/progetto	Importo stanziato	Valutazione	
			% di realizzazione	Importo

Osservazioni in merito alla valutazione degli obiettivi/progetti da parte del Responsabile di Settore:

Data _____

Il _____ Responsabile _____ di _____ Settore

Per _____ presa visione: Il _____ Dipendente

4/11/15

[Signature]

[Signature]

NOTE A VERBALE

Le Parti danno atto che è stata effettuata la procedura di informazione in merito al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Ozzero; danno atto altresì che sono state avviate e positivamente concluse le operazioni di concertazione relative ai sotto elencati punti A), B), C), D):

B) CRITERI GENERALI PER LA MOBILITA' INTERNA

1. La mobilità interna all'Ente può essere verticale, in caso di copertura temporanea di posto appartenente alla posizione funzionale immediatamente superiore, oppure orizzontale, in caso di copertura di posto vacante della stessa categoria e profilo professionale equivalente.
 2. La mobilità verticale si attua, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali, per il periodo di assenza del titolare del posto resosi vacante ovvero per il tempo necessario per l'espletamento delle procedure per la copertura del posto.
 3. La mobilità verticale si attua con il criterio della rotazione e per un periodo massimo di tre mesi ovvero fino al limite massimo di un anno, qualora non fossero presenti altri dipendenti in possesso dei requisiti minimi che vengono così stabiliti:
 - Appartenenza alla stessa area e categoria immediatamente inferiore se in possesso di adeguata professionalità.
 - Appartenenza alla stessa area funzionale e titolo di studio immediatamente inferiore.
 - Appartenenza ad area funzionale diversa e titolo di studio richiesto per il posto vacante.
 - Appartenenza ad area funzionale diversa e stessa categoria.
 -
- A parità di titoli e professionalità documentata assume priorità l'anzianità di servizio.
1. La mobilità orizzontale interna all'Ente può essere temporanea, in caso di sostituzione per assenze lunghe, ovvero definitiva, in caso di copertura di posto vacante.
 2. La mobilità orizzontale può essere volontaria o d'Ufficio ed interesserà tutti i dipendenti distinti per categoria e per area funzionale, che potranno essere utilizzati nel rispetto delle normative contrattuali vigenti ed in base ai criteri sotto indicati, purchè il lavoratore non venga adibito a mansioni inferiori.
 3. La mobilità orizzontale le applica per posti della stessa categoria, prevedendo, qualora non sia presente personale non appartenente alla stessa area funzionale, la riqualificazione nel nuovo profilo.
 4. La scelta del personale da trasferire mediante mobilità temporanea, sia volontaria che d'Ufficio si attua nel rispetto della rotazione mensile, secondo l'ordine crescente di anzianità di servizio e tenendo conto delle seguenti priorità:
 - personale della stessa area e con uguale o simile profilo professionale;
 - personale di area diversa.
 5. La mobilità definitiva si attua dietro presentazione di apposita domanda e previa circolare informativa da parte dell'Ufficio alle R.S.U. e OO.SS.
 6. Per gli aspetti non previsti dal presente articolo si rimanda al regolamento generale di organizzazione dei servizi nonché gli istituti contrattuali vigenti.




 CMC/PS

C) PROCEDURE SELETTIVE INTERNE

1. Fermo restando quanto stabilito dal precedente articolo per la partecipazione del personale dipendente ai concorsi pubblici, alla copertura dei posti vacanti in pianta organica, da individuarsi con apposito atto deliberativo, che non debbano essere destinati all'accesso dall'esterno ovvero relativi a profili caratterizzati da una professionalità acquisibile esclusivamente all'interno dell'Ente, si provvede mediante procedure selettive interne indette in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.L. 31/03/99.
2. Le procedure selettive per la copertura dei posti di cui al comma precedente hanno luogo mediante selezioni volte all'accertamento della professionalità richiesta. In particolare, l'esame è finalizzato all'accertamento della preparazione e della capacità professionale specificatamente richiesta, oltreché alla conoscenza della problematiche della pubblica amministrazione in genere, e deve garantire un'adeguata valutazione del candidato in relazione al livello di qualificazione acquisito.
3. I criteri per le selezioni sono i seguenti:

Passaggio nella categoria	Requisiti	Prove per la selezione																								
B (con ingresso B1)	a) ascrizione alla categoria A b) titolo di studio: non valutazione, fatti salvi quelli prescritti per Legge. c) periodo di esperienza maturato in: <table> <tr> <td>Posizione</td><td>Area omogenea</td><td>Area disomogenea</td></tr> <tr> <td>economica</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>A1</td><td>36 mesi</td><td>60 mesi</td></tr> <tr> <td>A2</td><td>28 mesi</td><td>54 mesi</td></tr> <tr> <td>A3</td><td>24 mesi</td><td>50 mesi</td></tr> <tr> <td>A4</td><td>20 mesi</td><td>46 mesi</td></tr> </table>	Posizione	Area omogenea	Area disomogenea	economica			A1	36 mesi	60 mesi	A2	28 mesi	54 mesi	A3	24 mesi	50 mesi	A4	20 mesi	46 mesi	1) Prova pratica e/o di abilità 2) Prova orale sui profili pratici dell'attività da svolgere						
Posizione	Area omogenea	Area disomogenea																								
economica																										
A1	36 mesi	60 mesi																								
A2	28 mesi	54 mesi																								
A3	24 mesi	50 mesi																								
A4	20 mesi	46 mesi																								
B (con ingresso B3)	a) ascrizione alla categoria B; b) Titolo di studio: non richiesto (perché già in B); c) esperienza nella categoria B: 18 mesi.	1) Prova scritta teorico-pratica; 2) Colloquio sui profili pratici dell'attività da svolgere.																								
C (con ingresso C1)	a) Ascrizione alla categoria B; b) Titolo di studio: immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno; c) Periodo di esperienza maturata in: <table> <tr> <td>Posizione</td><td>Area omogenea</td><td>Area disomogenea</td></tr> <tr> <td>economica</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>B1</td><td>36 mesi</td><td>60 mesi</td></tr> <tr> <td>B2</td><td>28 mesi</td><td>56 mesi</td></tr> <tr> <td>B3</td><td>24 mesi</td><td>52 mesi</td></tr> <tr> <td>B4</td><td>20 mesi</td><td>48 mesi</td></tr> <tr> <td>B5</td><td>16 mesi</td><td>44 mesi</td></tr> <tr> <td>B6</td><td>12 mesi</td><td>40 mesi</td></tr> </table>	Posizione	Area omogenea	Area disomogenea	economica			B1	36 mesi	60 mesi	B2	28 mesi	56 mesi	B3	24 mesi	52 mesi	B4	20 mesi	48 mesi	B5	16 mesi	44 mesi	B6	12 mesi	40 mesi	1) Prova scritta teorico-pratica; 2) Colloquio teorico-pratico.
Posizione	Area omogenea	Area disomogenea																								
economica																										
B1	36 mesi	60 mesi																								
B2	28 mesi	56 mesi																								
B3	24 mesi	52 mesi																								
B4	20 mesi	48 mesi																								
B5	16 mesi	44 mesi																								
B6	12 mesi	40 mesi																								
D (con ingresso in D1)	a) Ascrizione alla categoria C; b) Titolo di studio: immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno; c) periodo di esperienza maturato in: <table> <tr> <td>Posizione</td><td>Area omogenea</td><td>Area Disomogenea</td></tr> <tr> <td>economica</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>C1</td><td>36 mesi</td><td>60 mesi</td></tr> <tr> <td>C2</td><td>28 mesi</td><td>56 mesi</td></tr> <tr> <td>C3</td><td>24 mesi</td><td>52 mesi</td></tr> <tr> <td>C4</td><td>20 mesi</td><td>48 mesi</td></tr> </table>	Posizione	Area omogenea	Area Disomogenea	economica			C1	36 mesi	60 mesi	C2	28 mesi	56 mesi	C3	24 mesi	52 mesi	C4	20 mesi	48 mesi	1) Prova scritta teorica; 2) Prova scritta pratica; 3) Prova orale teorico-pratica						
Posizione	Area omogenea	Area Disomogenea																								
economica																										
C1	36 mesi	60 mesi																								
C2	28 mesi	56 mesi																								
C3	24 mesi	52 mesi																								
C4	20 mesi	48 mesi																								
D (con ingresso in D3)	a) Ascrizione alla categoria D; b) Titolo di studio: non richiesto (in quanto già in D); c) periodo di esperienza in D: 36 mesi	1) Prova scritta teorica; 2) Prova scritta pratica; 3) Prova orale teorico-pratica.																								

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Stamp] [Handwritten: CIPEPS]

4. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente articolo alle selezioni interne si applicano le disposizioni del presente Regolamento in materia di Concorsi se ed in quanto compatibili.

Handwritten signature and stamp:
A large, stylized signature is written in the bottom right corner. To its right is a circular stamp containing the word "VERBODEN" (Prohibited) and a small star-like symbol.

COMUNE DI OZZERO

COSTITUZIONE FONDO	Anno	
	2003	2004
FONDO UNICO CONSOLIDATO	€ 22.681,14	€ 24.801,06
Lettera d) primo comma art. 15		
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ -	
Lettera e) primo comma art. 15		
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, . 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	€ -	
Lettera k) primo comma art. 15		
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	€ -	
Secondo comma art. 15		
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ 3.478,99	€ 3.478,99
Quarto comma art. 15		
Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	€ -	
Quinto comma art. 15		
In caso 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 PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO dal 2004		




Quinto comma art. 15		
In caso di attuazione 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 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 PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI	€ -	
Primo comma art. 16		
Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo di cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi da quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999		
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2		
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004		
ART 32 c1. ccnl 16.10.03		
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ 1.173,53	confluiscono nel fondo unico consolidato
ART 32 c2. ccnl 16.10.03		
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;	€ 946,39	confluiscono nel fondo unico consolidato ex 31c.2
ART 32 c7. ccnl 16.10.03		
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	€ -	€ -
TOTALE FONDO	€ 28.280,05	€ 28.280,05

Risparmi della disciplina straordinario anno precedente	€ -	€ -
Risparmi del fondo anno precedente	€ 2.955,76	€ 525,79
TOTALE	€ 31.235,81	€ 28.805,84

fondo straordinario art.14 comma 1			
stanziato	€	3.704,81	€ 3.704,81
erogato	€	3.704,81	
economia	€	-	€ 3.704,81

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

COMUNE DI OZZERO

	Anno 2003	Anno 2004
Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo	€ 525,79	€ -
Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo	€ -	€ -

UTILIZZO FONDO				
	Anno 2003	Anno 2004	confronti %	
			2003	2004
fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato	€ 7.220,85	€ 7.220,85	32%	29%
utilizzo fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato				
a) inquadramento ex led	€ 7.220,85	€ 7.220,85		
b) progressioni economiche	€ -			
totale utilizzo fondo progressioni	€ 7.220,85	€ 7.220,85	32%	29%

c) Indennità di comparto art.33 ccnl 16 ott.03	€ 996,51	€ 5.956,20	4%	24%
--	----------	------------	----	-----

primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	€ 119,72	€ 119,72	0,53%	0,48%
d) indennità di turno	€ -	€ 1.268,04	0%	5%
e) rischio				
Fruiscono della indennità di rischio:				
	€ 454,52	€ 660,00	2%	3%
f) maneggio valori				
L'indennità giornaliera è fissata in lire	€ 483,41	€ 484,44	2%	2%

Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page.

g) reperibilità	€ -		0%	0%
h) disagio	€ 758,03	€ 499,89	3%	2%
i) indennità particolari posizioni				
Fruiscono della indennità le posizioni:				
	€ 6.352,54	€ 6.507,48	20%	23%
i .1) indennità particolari responsabilità				
Fruiscono della indennità le posizioni:				
			0%	0%
i .2) indennità particolari responsabilità (personale unioni dei comuni)				
Fruiscono della indennità le posizioni:				
			0%	0%
l) centri estivi asili nido art 38 comma 6 CCNL 14 -9-2000 code	€ -		0%	0%
m) Indennità educatori asilo nido art. 6 CCNL biennio 00-01	€ -		0%	0%
n) fondo per le posizioni organizzative	€ -		0%	0%

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

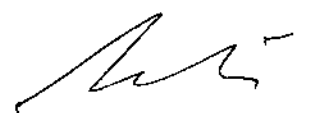
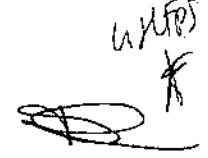
o) produttività individuale e collettiva				
	€ 14.324,44	€ 6.089,22	46%	21%
prelevamento fondo da lett.a) a lett.o)	€ 30.710,02	€ 28.805,84	98%	100%
Lettera k) primo comma art. 15 RIF 109	€ -		0%	0%
Lettera K) primo comma art.15 RIF Messi art.10 I.265/99	€ -		0%	0%
Lettera k) primo comma art. 15 RIF 208	€ -		0%	0%
Lettera k) primo comma art. 15 RIF ICI	€ -		0%	0%
tot utilizzo lettera K)	€ -	€ -	0%	0%
Quarto comma art. 15	€ -			
tot utilizzo comma quarto art. 15	€ -	€ -	0%	0%
Lettera d) primo comma art. 15	€ -		0%	0%
SPONSORIZZAZIONI	€ -		0%	0%
BANCA DELLE ORE maggiorazione oraria	€ -		0%	0%
totale utilizzo fondo	€ 30.710,02	€ 28.805,84	98%	100%

COSTITUZIONE FONDO	Anno 2003	Anno 2004	confronti %	
			2003	2004
FONDO UNICO CONSOLIDATO	€ 22.681,14	€ 24.801,06	72,61%	86,10%
TOTALE	€ 31.235,81	€ 28.805,84	100%	100%

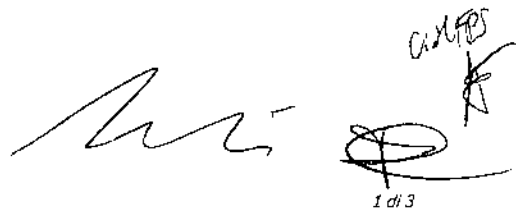
UTILIZZO FONDO	Anno 2003	Anno 2004	confronti % su fondo unico consolidato	
quantificazione risorse istituti stabili	€ 8.337,08	€ 13.296,77	36,76%	53,61%
quantificazione risorse organizzative	€ 8.048,50	€ 9.419,85	35,49%	37,98%
			72,24%	91,60%

dettaglio voci			confronti % su fondo unico consolidato	
			confronti % su totale fondo	confronti % su fondo unico consolidato
peo	€	7.220,85	23,12%	31,84%
indennità comparto	€	996,51	3,19%	4,39%
posizioni organizzative	€	-	0,00%	0,00%
indennità nidi	€	-	0,00%	0,00%
reinquadramento cat A e C vigili	€	119,72	0,38%	0,53%
turno	€	-	0,00%	0,00%
reperibilità	€	-	0,00%	0,00%
rischio	€	454,52	1,46%	2,29%
disagio	€	758,03	2,43%	3,34%
centri estivi	€	-	0,00%	0,00%
maneggio valori	€	483,41	1,55%	2,13%
particolari responsabilità	€	-	0,00%	0,00%
particolari posizioni	€	6.352,54	20,34%	28,01%
			52,46%	72,24%
				91,60%

COMUNE DI OZZERO

COSTITUZIONE FONDO	Anno	
	2003	2004
Lettera a) primo comma art. 15		
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	€ 764,36	€ 764,36
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)	€ 1.291,14	€ 1.291,14
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)	€ 1.828,94	€ 1.828,94
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	€ 9.828,13	€ 9.828,13
Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti in	€ -	€ -
Lettera b) primo comma art. 15		
Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995	€ -	€ -
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996	€ 1.161,00	€ 1.161,00
Lettera c) primo comma art. 15		
1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL	€ 1.071,69	€ 1.071,69
Lettera f) primo comma art. 15		
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3 del D.Lgs 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi, ma non dovuti in quanto non previsti contrattualmente	€ -	€ -
Lettera g) primo comma art. 15		
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995	€ 2.008,50	€ 2.008,50
Lettera h) primo comma art. 15		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 1.500.000 di cui all'art.37, e. 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VIII qualifica)	€ -	€ -
Lettera j) primo comma art. 15		



Handwritten signature and stamp, likely representing the official approval of the document.

Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo	€ 1.508,05	€ 1.508,05
Lettera l) primo comma art. 15		
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione del processi di decentramento e delega delle funzioni	-€ 1.218,23	-€ 1.218,23
Lettera m) primo comma art. 15		
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 solo 3%	€ 114,58	€ 114,58
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1	€ -	
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 2.067,62	€ 2.067,62
Quinto comma art. 15		
In caso 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 PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO	€ 2.255,36	€ 2.255,36
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2		
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000 sino al 2003	€ -	€ -
FONDO UNICO	€ 22.681,14	€ 24.801,06
Lettera d) primo comma art. 15		
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ -	
Lettera e) primo comma art. 15		
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, . 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	€ -	
Lettera k) primo comma art. 15		
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	€ -	
Secondo comma art. 15		
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ 3.478,99	€ 3.478,99
Quarto comma art. 15		
Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	€ -	
Quinto comma art. 15		
In caso 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 PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO dal 2004		

Quinto comma art. 15		
In caso di attuazione 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 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 PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI		
	€	-
Primo comma art. 16		
Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo di cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi da quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art. 16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999		
ART 4 ccni 5.10.01 comma 2		
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004		
ART 32 c1. ccni 16.10.03		
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€	1.173,53
ART 32 c2. ccni 16.10.03		
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;	€	946,39
ART 32 c7. ccni 16.10.03		
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	€	-
	€	-
TOTALE FONDO	€	28.280,05
	€	28.280,05

Risparmi della disciplina straordinario anno precedente	€	-	€	-
Risparmi del fondo anno precedente	€	2.955,76	€	525,79
TOTALE	€	31.235,81	€	28.805,84

fondo straordinario art.14 comma 1			
stanziato	€	3.704,81	€ 3.704,81
erogato	€	3.704,81	
economia	€	-	€ 3.704,81

SPECIFICHE

ART. 15, comma 5.		£.	386.495.038
MONTE SALARI ANNO 2001			
Art. 32 c1. Ccnl 16/10/2003			
Descrizione	Percentuale	Importo in Lire	Importo in Euro
Le risorse decantate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	0,62	£. 2.272.269	€ 1.173,53
Art. 32 c2. Ccnl 16/10/2003			
Descrizione	Percentuale	Importo in Lire	Importo in Euro
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decantate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;	0,5	£. 1.832.475	€ 946,39

Lettera II primo comma art. 15			
Descrizione	Percentuale	Importo in Lire	Importo in Euro
Somme concesse al trattamento economico accessoriato del personale ATA trasferito allo Stato		£.	-€ 1.218,23

Secondo comma art. 15			
Descrizione	Percentuale	Importo in Lire	Importo in Euro
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.		£. 6.738.264	€ 3.478,89

ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1			
Descrizione	Percentuale	Importo in Lire	Importo in Euro
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.		£. 4.003.471	€ 2.067,62

Descrizione	n° dipendenti	Trattamento economico Tabella C)		Importo annuo in Euro
		Corrispondenza per il primo inquadramento	Importo in Lire	
Primo Inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1998 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale) - n°1 Vigile Urbano.	1	£. 15.639.000	132.000	€ 68,17
Indennità integrativa speciale	1	£. 12.273.488	81.972	€ 42,34
		Totale	213.972	€ 110,51
		Per 13 mensilità	231.803	€ 119,72

Handwritten signature and initials.

INDENNITA' DI COMPARTO

Dipendenti	Q.f.	Imp. mensile	N° mesi	Quota carico Bilancio 2002
INCARBONE	B3	3,73	12	€ 44,76
SERRA	B3	3,73	12	€ 44,76
MARELLI	C1	4,34	4	€ 18,93
CELARIO	B4	3,73	12	€ 44,76
CALATI	C1	4,34	12	€ 46,96
CANTONI	C1	4,34	12	€ 52,08
RIZZI	C1	4,34	12	€ 52,08
CANNADORO	C3	4,34	12	€ 52,08
BARRELLA	D1	4,95	12	€ 59,40
RANZINI	D3	4,95	12	€ 59,40
BARONI	D4	4,95	12	€ 59,40
				€ 534,61

Dipendenti	Q.f.	Imp. Mensile	N° mesi	Quota carico Bilancio 2003	Imp. mensile	N° mesi	Quota carico fondo 2003	Totale 2003
INCARBONE	B3	€ 3,73	12	€ 44,76	€ 6,00	12	€ 72,00	€ 116,76
SERRA	B3	€ 3,73	12	€ 44,76	€ 6,00	12	€ 72,00	€ 116,76
MARELLI	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 7,01	12	€ 84,12	€ 136,20
CELARIO	B4	€ 3,73	12	€ 44,76	€ 6,00	12	€ 72,00	€ 116,76
CALATI	C1	€ 4,34	12	€ 46,96	€ 7,01	12	€ 84,12	€ 120,67
CANTONI	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 7,01	12	€ 84,12	€ 136,20
RIZZI	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 7,01	12	€ 84,12	€ 136,20
APRUZZESE	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 7,01	12	€ 84,12	€ 136,20
CANNADORO	C3	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 7,01	12	€ 84,12	€ 136,20
BARRELLA	D1	€ 4,95	12	€ 59,40	€ 7,95	12	€ 95,40	€ 154,80
RANZINI	D3	€ 4,95	12	€ 59,40	€ 7,95	12	€ 95,40	€ 154,80
BARONI	D4	€ 4,95	12	€ 59,40	€ 7,95	12	€ 95,40	€ 154,80
				€ 619,84			€ 996,51	€ 1.616,35

Dipendenti	Q.f.	Imp. mensile	N° mesi	Quota carico Bilancio 2004	Imp. mensile	N° mesi	Quota carico fondo 2004	Totale 2003
INCARBONE	B3	€ 3,73	12	€ 44,76	€ 35,58	12	€ 426,96	€ 471,72
SERRA	B3	€ 3,73	12	€ 44,76	€ 35,58	12	€ 426,96	€ 471,72
MARELLI	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 41,46	12	€ 497,52	€ 549,60
CELARIO	B4	€ 3,73	12	€ 44,76	€ 35,58	12	€ 426,96	€ 471,72
CALATI	C1	€ 4,34	12	€ 46,96	€ 41,46	12	€ 497,52	€ 544,48
CANTONI	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 41,46	12	€ 497,52	€ 549,60
RIZZI	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 41,46	12	€ 497,52	€ 549,60
APRUZZESE	C1	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 41,46	12	€ 497,52	€ 549,60
CANNADORO	C3	€ 4,34	12	€ 52,08	€ 41,46	12	€ 497,52	€ 549,60
BARRELLA	D1	€ 4,95	12	€ 59,40	€ 46,95	12	€ 563,40	€ 622,80
Ranzini	D3	€ 4,95	12	€ 59,40	€ 46,95	12	€ 563,40	€ 622,80
BARONI	D4	€ 4,95	12	€ 59,40	€ 46,95	12	€ 563,40	€ 622,80
				€ 619,84			€ 5.956,20	€ 6.576,04

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2003/2004

Fondo Progressioni economiche art. 17, comma 2, lettera b) CCNL 1.04.1999 stanziato: all' 01.01.2004

N. DIPENDENTI	P.G	P.E	TABELLARE COMPRESO 13^			
Operatore	B1	B3		15.988,43	16.899,09	€ 910,66
Cuoco	B1	B3		15.988,43	16.899,09	€ 910,66
Autista	B3	B4		16.899,09	17.188,01	€ 288,92
Vigile	C1	C3		17.900,73	18.951,16	€ 1.050,43
Istruttore Dir.	D1L	D2		19.077,12	23.137,29	€ 4.060,17
Totale						€ 7.220,85

Totale Fondo al 01/01/2004 € 7.220,85

Economie ritornate al fondo a seguito di progressioni v € 4.755,24

Progressioni finanziate dal fondo € 2.465,61

UTILIZZO FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO 2005

Risorse per nuove progressioni dall' 01/01/2005 € 4.755,24

Progressioni orizzontali previste nell'anno 2005 a partire dall'01/01/2005

- numero 2 da B3 B4
- numero 1 da B4 B5
- numero 5 da C1 C2
- numero 1 da C3 C4
- numero 0 da D1 D2

N. DIPENDENTI	P.G	P.E	TABELLARE COMPRESO 13^			
2	B3	B4		16.899,09	17.188,01	€ 577,84
1	B4	B5		17.188,01	17.526,20	€ 338,19
5	C1	C2		17.900,73	18.403,08	€ 2.511,75
1	C3	C4		18.951,16	19.652,61	€ 701,45
0	D1	D2		19.642,77	20.766,38	€ -
Totale						€ 4.129,23

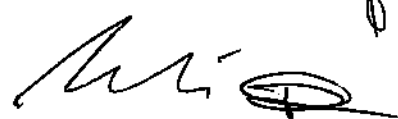
Risorse per ulteriori progressioni orizzontali € 626,01

N. DIPENDENTI	P.G	P.E	n°	TABELLARE COMPRESO 13^		
Autista	B3	B4	n° 2	16.899,09	17.188,01	€ 577,84
Autista	B3	B5	n° 1	16.899,09	17.526,20	€ 627,11
Istruttore	C1	C2	n° 5	17.900,73	18.403,08	€ 2.511,75
Vigile	C1	C4	n° 1	17.900,73	19.652,61	€ 1.751,88
Istruttore	D1	D2	n° 0	19.642,77	20.766,38	€ -
Funzionario	D3	D4	n° 1	22.719,04	23.845,29	€ 1.126,25
Totale						€ 6.594,83




 C. 12.1991

DIPENDENTI	DA	A	DECORRENZA	Note	P.G	P.G	dal	note
BARONI Luigi	D3	D4	dai 01/01/2002	orizzontale	D1	D3	01/01/2005	nessun aumento econ.
CANNADORO Domenico	C2	C3	dai 01/01/2002	orizzontale				
INCARBONE Daniele	B2	B3	dai 01/01/2002	orizzontale	B1	B3	01/01/2005	nessun aumento econ.
SERRA Alberto	B2	B3	dai 01/01/2002	orizzontale	B1	B3	01/01/2005	nessun aumento econ.
CALATI Annalisa		C1	dai 01/10/2002	verticale				
RIZZI Francesco		C1	dai 01/12/2001	verticale				
CANTONI Ivanna		C1	dai 01/12/2001	verticale				
BARRELLA Roberto		D1	dai 01/12/2001	verticale				
MARELLI Chiara		C1	dai 19/08/2002	assunzione				
RANZINI Patrizia		D3	dai 12/09/2002	assunzione				
APRUZZESE Pierluisa		C1	dai 16/12/2002	assunzione				



 MKTCS

**INDENNITA' RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO
ANNO 2004**

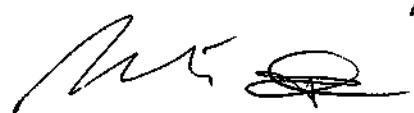
art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999

Dipendente	Q.F.		Importo
1 SERRA Alberto	B3	€	929,64
2 CELARIO Daniele	B4	€	929,64
3 CALATI Annalisa	C1	€	929,64
4 CANTONI Ivanna	C1	€	929,64
5 RIZZI FRANCESCO	C1	€	929,64
6 MARELLI Chiara	C1	€	929,64
7 CANNADORO Domenico	C3	€	929,64
		€	<u>6.507,48</u>

**INDENNITA' RESPONSABILITA' PROCEDIMENTO
ANNO 2005**

art. 36, comma 1 del CCNL del 22/01/2004

Dipendente			Importo
1 SERRA Alberto	B3	€	1.000,00
2 CELARIO Daniele	B4	€	1.000,00
3 CALATI Annalisa	C1	€	1.100,00
4 CANTONI Ivanna	C1	€	1.100,00
5 RIZZI FRANCESCO	C1	€	1.100,00
6 MARELLI Chiara	C1	€	1.100,00
7 APRUZZESE Pierluisa	C1	€	1.100,00
8 CANNADORO Domenico	C3	€	1.000,00
		€	<u>8.500,00</u>

C. RIZZI


COMUNE DI OZZERO

COSTITUZIONE FONDO	Anno	
	2004	2005
FONDO UNICO	€ 24.801,06	€ 24.801,06
Lettera d) primo comma art. 15		
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ -	
Lettera e) primo comma art. 15		
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, . 57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobilità e 20% produttività individuale e collettiva)	€ -	
Lettera k) primo comma art. 15		
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17	€ -	
Secondo comma art. 15		
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ 3.478,99	€ 3.478,99
Quarto comma art. 15		
Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità	€ -	
Quinto comma art. 15		
In caso 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 PARTE LEGATA ALL'INCREMENTO D'ORGANICO dal 2004		



Quinto comma art. 15		
In caso di attuazione 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 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 PARTE VARIABILE LEGATA AI NUOVI SERVIZI	€	-
	€	5.650,00
Primo comma art. 16		
Limitatamente all'anno 2000, in difetto di stipulazione dell'accordo di cui al comma 1 nel termine ivi previsto, gli enti, diversi da quelli di cui al precedente comma e che si trovino nelle condizioni previste nell'art.16, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999		
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2		
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2004		
ART 32 c1. ccnl 16.10.03		
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.		confluiscono nel fondo unico consolidato
ART 32 c2. ccnl 16.10.03		
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;		confluiscono nel fondo unico consolidato ex 31c.2
ART 32 c7. ccnl 16.10.03		
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).	€	-
	€	-
TOTALE FONDO	€	28.280,05
	€	33.930,05

Risparmi della disciplina straordinario anno precedente	€	-	€	-
Risparmi del fondo anno precedente	€	525,79	€	-

TOTALE	€	28.805,84	€	33.930,05
---------------	---	-----------	---	-----------

fondo straordinario art.14 comma 1				
stanziato	€	3.704,81	€	3.704,81

erogato	€	3.704,81	
economia	€	-	€ 3.704,81

6/2/09
f



COMUNE DI OZZERO

	Anno 2004	Anno 2005
Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo	€ -	€ -
Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo	€ -	€ -

UTILIZZO FONDO				
	Anno 2004	Anno 2005	confronti %	
			2004	2005
fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato	€ 7.220,85	€ 7.220,85	29%	29%
utilizzo fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato				
a) inquadramento ex led	€ 7.220,85	€ 7.220,85		
b) progressioni economiche	€ -			
totale utilizzo fondo progressioni	€ 7.220,85	€ 7.220,85	29%	29%

c) Indennità di comparto art.33 ccnl 16 ott.03	€ 5.956,20	€ 5.956,20	24%	24%
--	------------	------------	-----	-----

primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	€ 119,72	€ 119,72	0,48%	0,48%
d) indennità di turno	€ 1.268,04	€ 1.268,04	5%	5%
e) rischio				
Fruiscono della indennità di rischio:				
	€ 660,00	€ 660,00	3%	3%
f) maneggio valori				
L'indennità giornaliera è fissata in lire	€ 484,44	€ 484,44	2%	2%

Cive
PDS
K

g) reperebilit�				
	€ -		0%	0%
h) disagio	€ 499,89	€ 499,89	2%	2%
i) indennit� particolari posizioni				
Fruiscono della indennit� le posizioni:				
	€ 6.507,48	€ 8.500,00	23%	25%
i .1) indennit� particolari responsabilit�				
Fruiscono della indennit� le posizioni:				
			0%	0%
i .2) indennit� particolari resonsabilit� (personale unioni dei comuni)				
Fruiscono della indennit� le posizioni:				
			0%	0%
l)centri estivi asili nido art 38 comma 6 CCNL 14 -9-2000 code	€ -		0%	0%
m) Indennit� educatori asilo nido art. 6 CCNL biennio 00-01	€ -		0%	0%
n) fondo per le posizioni organizzative	€ -		0%	0%

Handwritten signature and initials

o) produttività individuale e collettiva				
	€ 6.089,22	€ 9.220,91	21%	27%
prelevamento fondo da lett.a) a lett.o)	€ 28.805,84	€ 33.930,05	100%	100%
Lettera k) primo comma art. 15 RIF 109	€ -		0%	0%
Lettera K) primo comma art.15 RIF Messi art.10 l.265/99	€ -		0%	0%
Lettera k) primo comma art. 15 RIF 208	€ -		0%	0%
Lettera k) primo comma art. 15 RIF ICI	€ -		0%	0%
tot utilizzo lettera K)	€ -	€ -	0%	0%
Quarto comma art. 15	€ -			
tot utilizzo comma quarto art. 15	€ -	€ -	0%	0%
Lettera d) primo comma art. 15				
SPONSORIZZAZIONI	€ -		0%	0%
BANCA DELLE ORE maggiorazione oraria	€ -		0%	0%
totale utilizzo fondo	€ 28.805,84	€ 33.930,05	100%	100%

6/11/05
A

M. S.

COSTITUZIONE FONDO	Anno 2004	Anno 2005	confronti %	
			2004	2005
FONDO UNICO CONSOLIDATO	€ 24.801,06	€ 24.801,06	86,10%	73,09%
TOTALE	€ 28.805,84	€ 33.930,05	100%	100%

UTILIZZO FONDO	Anno 2004	Anno 2005	confronti % su fondo unico consolidato	
quantificazione risorse istituti stabili	€ 13.296,77	€ 13.296,77	53,61%	53,61%
quantificazione risorse organizzative	€ 9.419,85	€ 11.412,37	37,98%	46,02%
			91,60%	99,63%

dettaglio voci				confronti % su totale fondo		confronti % su fondo unico consolidato	
peo	€	7.220,85	€	7.220,85	25,07%	21,28%	29,12%
indennità comparto	€	5.956,20	€	5.956,20	20,68%	17,55%	24,02%
posizioni organizzative	€	-	€	-	0,00%	0,00%	0,00%
indennità nidi	€	-	€	-	0,00%	0,00%	0,00%
reinquadramento cat A e C vigili	€	119,72	€	119,72	0,42%	0,35%	0,48%
turno	€	1.268,04	€	1.268,04	4,40%	3,74%	5,11%
reperibilità	€	-	€	-	0,00%	0,00%	0,00%
rischio	€	660,00	€	660,00	2,29%	1,95%	2,66%
disagio	€	499,89	€	499,89	1,74%	1,47%	2,02%
centri estivi	€	-	€	-	0,00%	0,00%	0,00%
maneggio valori	€	484,44	€	484,44	1,68%	1,43%	1,95%
particolari responsabilità	€	-	€	-	0,00%	0,00%	0,00%
particolari posizioni	€	6.507,48	€	8.500,00	22,59%	25,05%	34,27%
		22.916,32		22.916,32	78,86%	72,82%	99,63%
		29.740,72		29.740,72			
		66.657,14		66.657,14			

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]