



VEDI CENL 1999

COMUNE DI FRAGAGNANO
PROVINCIA DI TARANTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

Comunicazione ai Capigruppo Consiliari
il 04.05.2009, Nr. Prot. 3585

OGGETTO: Contratto Integrativo decentrato	Nr. Progr.	45
	Data	27/04/2009
	Seduta Nr.	14
	Proposta	45
	SETTORE AMMINISTRATIVO	

L'anno DUEMILANOVE questo giorno VENTISETTE del mese di APRILE alle ore 13:20 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza	
ALFONSO MARIA TERESA	SINDACO	Presente	
DIMAGGIO Vincenzo		Presente	
FISCHETTI Giuseppe		Presente	
MAZZA Cosimo		Presente	
TODARO Eleonora		Presente	
RICCI Daniele		Presente	
TRAETTA Lucia		Presente	
Totale Presenti	7	Totale Assenti	0

Assenti giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente giustificato

Assenti NON giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE Sig. Lomastro Pietro.

In qualità di SINDACO, il Sig. ALFONSO MARIA TERESA assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

ALBO n° 138

del 04-05-09



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera nr. 45

Data Delibera 27/04/2009

OGGETTO

Contratto Integrativo decentrato

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE Data 27/04/2009 F.to Lomastro Pietro
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : FAVOREVOLE Data 27/04/2009 IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI F.to Piccione Anna

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che la delegazione trattante con verbale n° 1 del 27 ottobre 2008, n° 2 del 10/12/2008, n° 3 del 22/12/2008, n° 1 del 7/01/2009 e n° 2 del 21/01/2009 è stato approvato in via provvisoria la bozza di C.C.D.I. integrativo, per il personale del comparto "Regione - Autonomie Locali", con la sottoscrizione del protocollo d'intesa i cui contenuti sono allegati al presente provvedimento;

Precisato che lo stesso è stato trasmesso, con le modalità di cui all'art. 5 del vigente CCNL al Collegio dei Revisori, corredato da apposita relazione finanziaria, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ed alla Giunta Comunale la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo;

Visto il parere favorevole del collegio dei revisori, in merito, trasmesso in data 27 marzo 2009 prot. n° 2539;

Ritenuto necessario quindi, autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante Dott. Pietro Lomastro, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Fragagnano;

Vista l'allegata bozza di C.C.D.I., che fa parte integrante di questi provvedimenti;
Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1° del D. Lgs. 267/2000;
Accertata l'esistenza dell'attestazione di copertura finanziaria resa ai sensi dell'art. 151 comma 4° del D. Lgs. 267/2000

All'unanimità di voti, espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

di prendere atto ed accettare la premessa quale parte integrante e sostanziale, nonché motivazioni del dispositivo del presente atto e :

- 1) di autorizzare, per i motivi espressi in narrativa, il Dott. Pietro Lomastro presidente della delegazione trattante a sottoscrivere il contratto come da ipotesi di accordo sopra specificato, inerente il contratto integrativo decentrato;
- 2) di inviare copia della presente deliberazione ai responsabili sindacali provinciali ed ai R.S.U. Aziendali;
- 3) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D., Lgs. N° 267/2000

Il presente verbale, redatto in conformità alla volontà espressa dal Sindaco - presidente viene sottoscritto a norma di legge come segue:

IL SINDACO

F.to DOTT.SSA ALFONSO MARIA TERESA

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to DOTT. LOMASTRO PIETRO

SI ATTESTA

LA TRASMISSIONE

- Della presente deliberazione ai sigg.ri Capigruppo consiliari con nota n° 3585 del 04-05-2009 (art. 125 D.Lgs. 267/2000)

L'ESECUTIVITA'

Della presente deliberazione avvenuta il 27/04/2009 in quanto:

- Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000).
- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lgs. 267/2000)

LA PUBBLICAZIONE

Del presente atto all'Albo pretorio di questo Comune dal 04-05-2009 al 19-05-2009.

Fragagnano, 04-05-2009

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to ZITO MARIA C.

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ
È COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.

Addì, 28/04/2009

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to ZITO MARIA C.

Comune di FRAGAGNANO
Provincia di Taranto

CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DI
LAVORO

CAPO PRIMO DISPOSIZIONI GENERALI

Premessa

Il presente contratto, oltre a proporsi di accrescere l'efficienza e la professionalità dei dipendenti, tanto da offrire servizi all'utenza sempre più qualificati, e consentire una puntuale e coerente applicazione del "nuovo ordinamento professionale", intende raggiungere principalmente i seguenti obiettivi:

- le politiche del lavoro e la ridefinizione delle dotazioni organiche;
- la formazione del personale;
- la qualità dell'ambiente di lavoro;
- il miglioramento dei servizi alla persona, attraverso un monitoraggio di quelli esistenti ed una reale verifica dei bisogni.

Art.1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro si applica a tutto il personale dell'Ente appartenente alle categorie A, B, C e D del nuovo ordinamento professionale con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Art.2

Termini e soggetti del contratto



Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, in conformità alle linee portanti del contratto nazionale relativo al quadriennio 2002/2005, ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, da parte dei soggetti abilitati alla contrattazione decentrata ai sensi dell'art.10 del CCNL 01.04.1999 e nel rispetto delle procedure previste dall'art.5 del medesimo contratto, come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.01.2004.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti gli specifici punti del presente accordo.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro è pubblicato all'Albo Pretorio per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti e alla sua scadenza naturale si rinnova automaticamente se nessuna delle due parti lo abbia disdetto con lettera A.R. almeno tre mesi prima.

CAPO SECONDO SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art.3

Procedure di attivazione dei contingenti minimi

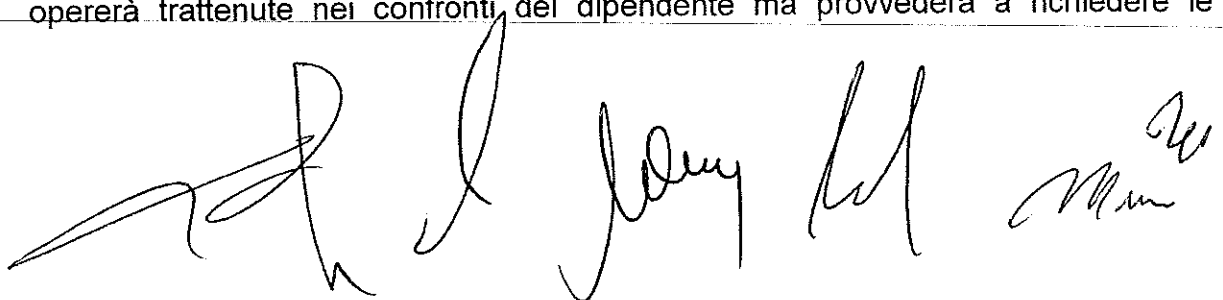
Le parti confermano le disposizioni in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

Art.4

Diritti e libertà sindacali

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari, dei dirigenti sindacali dipendenti dall'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza e alla R.S.U. secondo quanto previsto dal CCNQ in data 7.8.1998 e successive modifiche ed integrazioni, oltre che dalle altre norme vigenti in materia, e con le seguenti modalità: " i dirigenti sindacali che intendano fruire dei permessi sindacali devono darne comunicazione scritta, almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza, al proprio dirigente di Settore, al fine di consentirne l'organizzazione ed il regolare funzionamento. Per impreviste ed improrogabili esigenze della propria organizzazione sindacale, è consentita la preventiva comunicazione verbale, cui farà seguito quella scritta al più presto. Il Dirigente consente il permesso sindacale, salvo che non ostino eccezionali e motivate necessità di servizio";
- b) in applicazione dell'art.30 della legge 300/70 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di cui all'art.11 del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art.12 del già citato CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le



somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, alla O.S. che ha presentato la richiesta di permesso.

Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:

- 1) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato di lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali;
- 2) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- 3) in caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi;
- 4) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

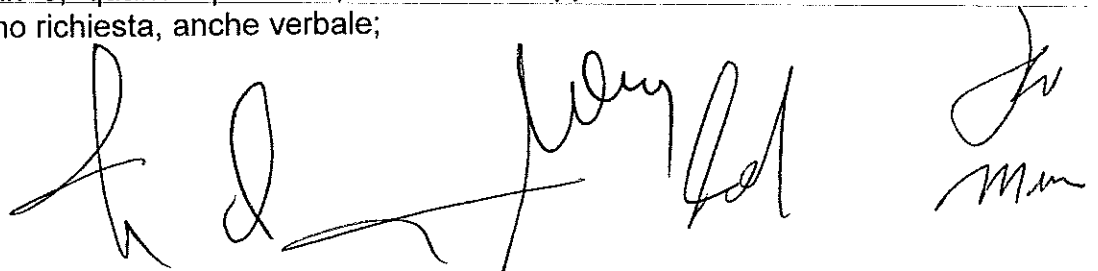
Art. 5

Relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.6, 7, 9 e 42 del D.Lgs. n.165/2001, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, ai fini dell'attuazione della contrattazione integrativa, della concertazione e della consultazione.

Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt.3 e seguenti del CCNL in data 1.4.1999, si conviene quanto segue:

- a) l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività o servizi anche in caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
- b) annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;
- c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di dieci giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
- d) in tutti i casi in cui venga avviata la consultazione o la concertazione su qualche argomento, le parti si impegnano a non prendere iniziative unilaterali in merito finché la stessa sia esaurita o conclusa con un verbale di accordo o che prenda atto delle posizioni delle parti e sia da esse sottoscritto;
- e) la contrattazione, la concertazione e la consultazione saranno attivate ogni qual volta una delle parti lo richieda, con invito a tutti i soggetti di cui all'art.10 – comma 2 – del CCNL in data 01.04.1999; durante tali fasi le parti si impegnano a non procedere unilateralmente;
- f) verrà inoltre concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti, in particolare di quelli tra loro correlati;
- g) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano richiesta, anche verbale;



- h) al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione concederà, nel caso sia presente sulla rete Internet, l'uso di una parte del proprio sito, con una specifica casella di posta elettronica, per permettere alle OO.SS. e alla sua RSU la ricezione e la trasmissione di messaggi e di documentazione inerente alla contrattazione e ai problemi sindacali (bacheca elettronica).

Art. 6

Oggetto della contrattazione

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

A) contrattazione collettiva decentrata integrativa

- ◆ materie con obbligo di accordo
- ◆ materie senza obbligo di accordo

B) concertazione

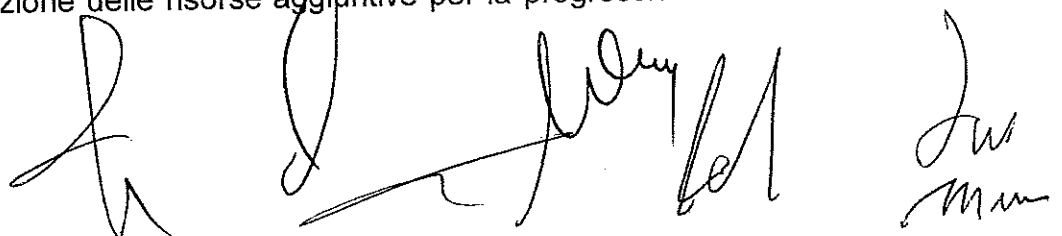
C) informazione

D) consultazione

◆ Materie della CCDI con obbligo di accordo

Sulle seguenti materie le parti hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo, nel senso che ove ciò non sia possibile, le materie s'intendono non applicabili:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate negli artt. 15 del CCNL in data 01.04.1999, 4 del CCNL in data 05.10.2001 e 32 del CCNL in data 22.01.2004 per le finalità e nel rispetto della disciplina di cui all'art.17 del CCNL in data 01.04.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL in data 22.01.2004 e dall'art.7 del CCNL in data 09.05.2006;
- b) i criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione del personale basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lettera a) del CCNL in data 01.04.1999;
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lettere e), f) come modificata dall'art.36 – comma 1 – del CCNL in data 22.01.2004 e dall'art.7 del CCNL in data 09.05.2006, e g) del CCNL in data 01.04.1999;
- d) la pari opportunità, anche per le finalità della legge 10.4.1991, n.125;
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL in data 01.04.1999;
- f) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL in data 01.04.1999;
- g) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001;
- h) il completamento e l'integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.14 del CCNL del nuovo ordinamento professionale in data 31.03.1999;
- i) le modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14 del CCNL del nuovo ordinamento professionale.
- l) l'individuazione delle risorse aggiuntive per la progressione economica interna alla



categoria, di cui all'art. 5 del CCNL 31.03.1999;

◆ **Materie della CCDI senza obbligo di accordo:**

- a) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione;
- b) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente del lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- c) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi;
- d) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

Per le materie sopraelencate le parti non hanno l'obbligo di raggiungere l'accordo.

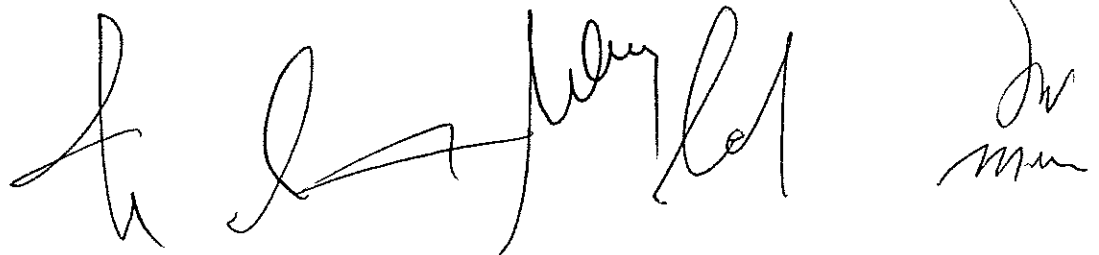
Decorsi 30 giorni dall'inizio delle trattative, le parti assumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Concertazione

Costituiscono oggetto di concertazione le seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario di servizio;
- b) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di:
 - trasferimento di attività;
 - disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e funzioni;
- c) andamento dei processi occupazionali;
- d) criteri generali per la mobilità interna;
- e) criteri generali per:
 - lo svolgimento delle selezioni per i passaggi tra categorie;
 - la valutazione delle posizioni organizzative e loro graduazione;
 - il conferimento degli incarichi legati alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
 - la individuazione delle alte professionalità e l'affidamento dei relativi incarichi;
 - la quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato alle alte professionalità;
 - la valutazione dei risultati e degli obiettivi conseguiti dalle alte professionalità, nell'ambito del sistema di controllo interno;
 - la metodologia permanente di valutazione, di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999;
 - l'individuazione dei nuovi profili professionali, di cui all'art. 3 – comma 6 – del CCNL 31.03.1999;
 - l'attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni dei valori massimi del costo del personale di ciascuna categoria, di cui all'art. 14 - comma 2 - del CCNL 31.03.1999.

Ciascuno dei soggetti di cui all'art.10, comma 2, del CCNL 01.04.1999 ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7 del medesimo contratto, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'Amministrazione si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.



La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Informazione

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10 – comma 2 – del CCNL 1.4.1999, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, nonché il rappresentante per la sicurezza, ove eletto o designato, per le materie di competenza.

Nel caso di materie per le quali è prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

Per una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano annualmente ed, in ogni caso, in presenza di:

- Iniziative concernenti l'organizzazione degli uffici e servizi;
- Iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi;
- Processi di dismissioni, esternalizzazioni e trasformazioni.

L'Ente, inoltre, fornisce la necessaria informazione ai soggetti sindacali di cui al citato art.10 - comma 2 - del CCNL 01.04.1999 sulle materie previste dal Titolo I del predetto contratto afferenti la disciplina del telelavoro, dei rapporti di lavoro temporaneo, dei rapporti di contratto di formazione e lavoro e del rapporto di lavoro a tempo parziale.

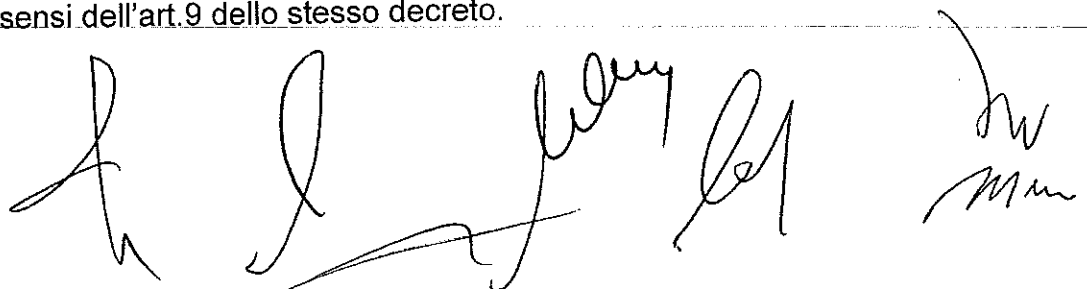
L'Ente si impegna ad assicurare la partecipazione sindacale, nel rispetto delle norme previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, sugli atti interni inerenti l'organizzazione con riflessi sul rapporto di lavoro; così come garantisce diritti, libertà e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro.

A tal fine, l'Ente si impegna a fornire tempestivamente:

- le proposte sui bilanci e rendiconti finanziari, completi di allegati;
- le proposte sugli indirizzi programmatici dell'Organo politico;
- le proposte relative al piano triennale del fabbisogno del personale, comprese le relazioni prodotte dai responsabili degli Uffici e Servizi;
- i dati relativi al personale in servizio con tutte le notizie utili riguardanti le posizioni giuridiche e contrattuali, compresa l'erogazione del salario accessorio;
- le proposte di conferimento di incarichi, consulenze ed appalti relativamente ai servizi;
- le proposte di modifica dell'organizzazione del lavoro, mobilità interna del personale, sui fabbisogni per la formazione del personale;
- gli atti inerenti la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro.

Consultazione

Nei casi di cui all'art.19 del D.Lgs. 626/94 è prevista la consultazione dei rappresentanti della sicurezza sul lavoro. L'organizzazione e la disciplina degli Uffici, la consistenza e la variazione della dotazione organica, nonché la gestione delle risorse umane sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art.1 – comma 1 – del D.Lgs n.165/2001, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle OO.SS. rappresentative ai sensi dell'art.9 dello stesso decreto.



Interpretazione autentica

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi applicativi e interpretativi.

Ricevuta la richiesta, le parti si incontrano entro trenta giorni dalla ricezione e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

CAPO TERZO ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Art. 7

Criteria generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro di norma è di 36 ore settimanali, per i dipendenti a tempo pieno. Esso deve, in particolare, consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, garantendo l'ottimale fruizione degli stessi da parte dei cittadini ed il miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni, nonché favorire un impiego utile dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale e/o familiare, oltreché dipendenti con figli di età scolare, con particolare attenzione alle azioni positive per le pari opportunità.

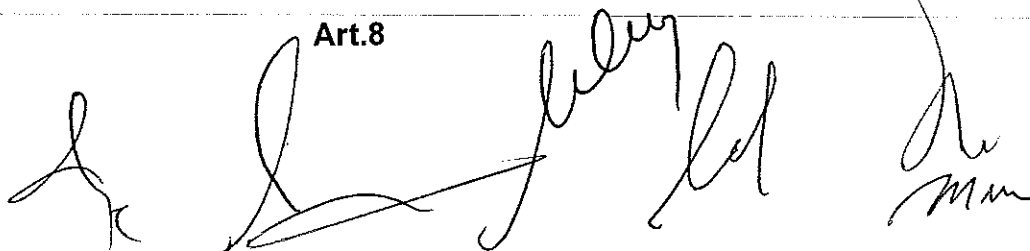
L'osservanza dell'orario di lavoro è accertata mediante controllo di tipo automatizzato e la sua distribuzione è ispirata a criteri di flessibilità.

E' fatto obbligo al personale dipendente di indossare, durante l'orario di servizio ed in maniera visibile, il tesserino di riconoscimento aziendale.

L'orario di lavoro viene così stabilito : dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 15 settembre al 31 dicembre , dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e pomeriggio dalle ore 14.30 alle ore 19.00 con 2 rientri pomeridiani il lunedì e il giovedì. Dal 1° luglio al 14 settembre dalle ore 7.00 alle ore 13.30 con sospensione dei rientri pomeridiani.

Il personale potrà utilizzare la seguente flessibilità: entrata anticipata di 15 minuti e posticipata di 15 minuti. Il recupero dell'orario dovrà essere effettuato entro il mese successivo.

Art.8



Riduzione dell'orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario di lavoro articolato in più turni o in maniera diversificata da quello stabilito dal precedente art.7, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è riconosciuta l'applicazione della riduzione oraria fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali, a decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto. I maggiori oneri derivanti dall'attuazione dell'orario di lavoro di cui sopra, sono fronteggiati con stabili modifiche degli assetti organizzativi dei servizi turnanti.

Gli atti dirigenziali che stabiliscono la riduzione dell'orario per detto personale sono inviati al Nucleo di Valutazione per la verifica della coerenza dei comportamenti dell'Ente con gli impegni assunti ai sensi del 1° comma; eventuali situazioni di scostamento sono segnalati dal Nucleo medesimo, con cadenza almeno annuale.

I dirigenti attuano con proprio provvedimento la riduzione dell'orario settimanale, anche differenziando l'orario di lavoro in relazione alle esigenze di servizio durante i periodi dell'anno (orario multiperiodale).

In caso di verifica negativa sul rispetto delle condizioni di cui al comma 1, le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo.

Art.9

Lavoro straordinario

A partire dall'anno 2009 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario sono ridotte del 3% rispetto a quanto destinato per la stessa finalità nel 1999, come disposto dal 4° comma dell'art.14 del CCNL 01.04.1999. Tale risparmio verrà utilizzato per incrementare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Amministrazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156, o 152 ai sensi del precedente art.8, la retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22,00 alle ore 06,00 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno- festivo. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali

non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL del 01.04.1999.

L'Amministrazione provvede a calcolare e acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie ovvero per far fronte alle emergenze derivanti da calamità naturali anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art.8 e ss. del CCNL del 31.03.1999.

Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 dello stesso CCNL e, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione.

Analogamente si procede nei casi di cui all'art. 14, comma 5, del CCNL del 01.04.1999.

CAPO QUARTO POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.10

Formazione e aggiornamento professionale

L'Amministrazione s'impegna a destinare ogni anno alla formazione del personale una somma pari ad almeno 1% della spesa complessiva del personale, nel rispetto delle effettive capacità di bilancio.

Con atto giuntale, le risorse previste saranno ripartite e assegnate ad ogni dirigente, che ne curerà l'attuazione, secondo il piano annuale di formazione del personale dipendente.

Tali risorse potranno essere così suddivise:

- 70% da destinare alla formazione obbligatoria
- 30% da destinare alla formazione facoltativa.

Dovrà farsi ricorso alla formazione obbligatoria nei seguenti casi:

- a) *attivazione di nuovi servizi* – corsi destinati a dipendenti in possesso di requisiti professionali necessari a gestire i nuovi servizi;
- b) *apprendimento di nuove tecniche* – corsi destinati a personale del servizio che sperimenterà le nuove tecniche, curando ove possibile la opportuna rotazione nei processi formativi per coinvolgere tutto il personale;
- c) *necessità di compiere studi specifici legati ad esigenze del servizio dell'Ente e definite con atto formale* – corsi destinati a personale formalmente individuato nello stesso atto;
- d) *assegnazione di nuove deleghe e relative risorse umane* – corsi destinati a tutto il personale trasferito.

La formazione facoltativa riguarderà i processi di mantenimento ed accrescimento degli standard professionali e delle conoscenze. Essa sarà destinata a tutto il personale dell'Amministrazione, a tutto il personale del Servizio o a particolari Settori del Servizio stesso.

L'oggetto dei processi formativi potrà essere di approfondimento di particolari norme di legge e di contratto, percorsi applicativi, miglioramento dei rapporti con i cittadini, conoscenza delle lingue, conoscenza delle tecniche e attrezzature informatiche, conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro, nonché conoscenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Di ogni atto applicativo riguardante la formazione, i dirigenti informeranno le OO.SS. e R.S.U. che potranno, a loro volta, chiedere l'avvio della negoziazione.

La formazione, di norma, sarà attuata mediante stage formativi organizzati all'interno dell'Ente, con proprio personale, ove possibile, ovvero con esperti esterni.

I moduli saranno realizzati, ove possibile, durante le normali ore di servizio.

In casi eccezionali, motivati dall'impossibilità di ricorrere a moduli formativi interni, il personale potrà essere autorizzato a frequentare corsi e partecipare a stage e convegni fuori sede.

Allo stesso personale competerà il rimborso delle spese di missione previsto dalla normativa contrattuale in vigore. La individuazione dei dipendenti destinatari dei processi formativi dovrà avere riguardo alla connessione tra i contenuti formativi del corso/modulo e l'attività lavorativa degli stessi. A tal fine, l'elenco nominativo dei dipendenti individuati dovrà essere corredato da una relazione che ne giustifichi la scelta. In ogni caso il dirigente dovrà fornire a tutti i dipendenti, a rotazione, l'opportunità di partecipare ai programmi di aggiornamento.

Art.11

Sistema di valutazione permanente

Le parti convengono, ai sensi dell'art.37 del CCNL 22.01.2004, di confermare il sistema di valutazione permanente ai fini di ricercare l'efficienza dell'organizzazione attraverso il recupero della spinta motivazionale, il riconoscimento dei risultati raggiunti e la valorizzazione della professionalità ed il coinvolgimento costante del personale.

Il sistema di valutazione permanente è uno strumento unico, coerente, che si basa su principi semplici e gestisce anche la produttività, la progressione orizzontale ed è di supporto alla progressione verticale. Esso è costituito da elementi che valutano i diversi aspetti delle prestazioni lavorative dei dipendenti.

La composizione ed il peso di questi elementi variano a seconda dell'istituto contrattuale e della categoria di appartenenza del dipendente.

Il sistema di valutazione permanente ha una gradualità applicativa sperimentale durante la quale possono essere adottati tutti gli aggiustamenti migliorativi che le parti ritengono opportuni.

Art.12

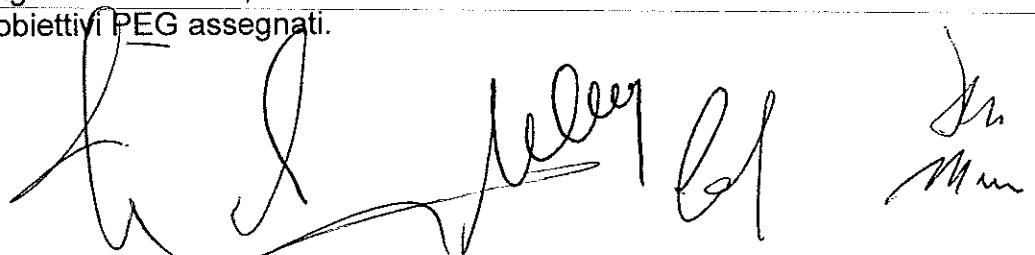
Produttività

La produttività è legata al raggiungimento degli obiettivi previsti nei Piani Esecutivi di Gestione e tiene conto delle risorse a tal fine destinate.

Il personale interessato è quello a tempo indeterminato che abbia una presenza effettiva in servizio nella struttura di assegnazione di almeno 6 mesi escluse le assenze a qualsiasi titolo, tranne gli infortuni sul lavoro, le terapie salvavita ed il periodo di astensione obbligatoria per maternità. E', altresì, escluso il personale:

- che abbia subito provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto nell'anno di riferimento del progetto;
- incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art.8 e ss. del CCNL del 31.03.1999 e le alte professionalità di cui all'art.10 del CCNL in data 22.01.2004.

Ad ogni Settore viene attribuito un budget monetario calcolato, ove possibile, proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati; sulla base delle somme a disposizione i Dirigenti elaborano, all'inizio di ciascun esercizio finanziario, progetti congruenti con gli obiettivi PEG assegnati.



La valutazione dei progetti (piani di lavoro) e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente sono di esclusiva competenza del dirigente, sulla base dei criteri fissati nell'allegato "A".

Art.13

Posizioni organizzative ed alte professionalità

Così come definito dagli artt.8, 9, 10 e 16 del CCNL del 31.03.1999 e dell'art.10 del CCNL in data 22.01.2004, le parti riconoscono all'istituto importanza rilevante sia all'interno di una schema organizzativo già esistente teso a costituire uno strumento di beneficio e funzionalità dell'Ente, sia al fine di riconoscere professionalità nella categoria D idonee alla direzione di unità complesse, con elevato grado di autonomia gestionale, svolgimento di attività di staff, di studio e ricerca, caratterizzata da autonomia ed esperienza.

Art.14

Progressioni orizzontali

Le progressioni orizzontali si realizzeranno nel rispetto del limite economico derivante dalla somma annualmente assegnata a tale istituto per effetto del presente contratto decentrato.

Le risorse così destinate, anche per effetto della riacquisizione di risorse nella disponibilità del relativo fondo a seguito di cessazioni dal servizio ovvero di progressioni verticali tra categorie, andranno a confluire in specifici fondi per la progressione orizzontale distinti per categoria, secondo percentuali da definirsi con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata integrativa, anche assumendo come parametro il valore medio di ciascun percorso economico.

In accoglimento di quanto stabilito nell'art.34 del CCNL 2002/2005, a far data dalla sottoscrizione dello stesso, avvenuta il 22 gennaio 2004, è disposta la disapplicazione del vincolo di spesa media per il finanziamento delle progressioni orizzontali previsto dall'art.16 del CCNL 01.04.1999. Tale disapplicazione non ha effetti retroattivi.

Il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo A5, C5 e D6.

I punteggi massimi da assegnare ai fini della progressione economica orizzontale sono così distribuiti, tenuto conto dei criteri di cui all'art.5 del CCNL 31.03.1999 e di quelli indicati nella seguente tabella fattori:

Fattori di valutazione		Progressione economica all'interno	
		A B C	D
1	Esperienza acquisita	26	=
2	Arricchimento professionale anche a seguito di formazione ed aggiornamento	14	14
3	Risultati ottenuti	20	26
4	Impegno e qualità della prestazione individuale	40	40

5	Diverso impegno delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	=	6
6	Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	=	8
7	Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	=	6
Totale		100	100

Annualmente, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di selezione, ciascun dipendente presenta, pena l'esclusione dalla selezione medesima, il proprio curriculum, debitamente firmato, al Servizio "Personale" per gli adempimenti di competenza. ? Qual

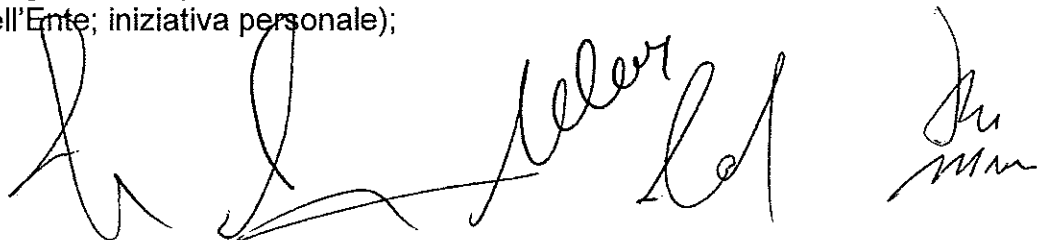
Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di selezione, ciascun dirigente procederà a valutare tutti i dipendenti della propria struttura sulla base di una specifica scheda, debitamente sottoscritta da ciascun dipendente, nella quale saranno descritti i fattori ed il loro grado di valutazione, l'esperienza acquisita e l'arricchimento professionale, nonché le eventuali osservazioni del dipendente interessato, che dovranno essere formulate, anche con l'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, entro e non oltre cinque giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione.

Tali osservazioni saranno esaminate, su eventuale esplicita richiesta del dipendente, dal Nucleo di valutazione, al quale il dirigente di competenza è tenuto a fornire, con tempestività, tutti i dati e gli elementi necessari. }

Il Nucleo, sulla base di dette informazioni, esprimerà un giudizio di accordo o disaccordo che influirà positivamente o negativamente sulla proposta del dirigente medesimo, entro quindici giorni dall'acquisizione dei relativi atti. } →

Non sarà proposto a selezione, nell'anno di riferimento, il dipendente che si trovi in una delle seguenti situazioni:

- abbia usufruito di un periodo di aspettativa per motivi familiari complessivamente superiore a tre mesi, ovvero che risulti assente per malattia per un periodo superiore a mesi tre, fatte salve le gravi patologie di cui all'art.21 – comma 7/bis del CCNL 06.07.1995; comunque, il cumulo di entrambi i periodi di assenza non dovrà superare i quattro mesi. Per i periodi inferiori sarà tenuto conto in sede di valutazione;
- abbia subito provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto;
- abbia un'anzianità di servizio inferiore a 24 mesi nella posizione economica in godimento, al 1° gennaio dell'anno di selezione; per il neo assunto (per concorso o mobilità) ovvero per il dipendente che abbia fruito di progressione verticale, detta anzianità è riferita al 31 dicembre dell'anno di selezione;
- non sia in attività di servizio presso l'Ente al 1° luglio dell'anno di selezione;
- abbia ottenuto una votazione di non sufficienza in ciascun fattore soggettivo (risultati ottenuti; impegno e qualità della prestazione individuale, escluso la lett.A; diverso impegno delle prestazioni svolte; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente; iniziativa personale);



- non abbia sottoscritto la scheda di valutazione nei termini previsti.

Ai fini della valutazione della qualità della prestazione individuale e dell'impegno, nonché dei risultati ottenuti, ogni dirigente potrà, se ritenuto opportuno, in aggiunta ai fattori sopra indicati, adottare metodologie permanenti di valutazione, sulla base di parametri specificatamente individuati annualmente dallo stesso, e resi noti preventivamente ai dipendenti ed ai soggetti sindacali di cui all'art.10 – comma 2 – del CCNL in data 01.04.1999, in relazione alle esigenze ed alla tipicità del Settore di competenza.

A parità di punteggio finale si avrà riguardo al servizio complessivamente prestato in questo Ente; in caso di parità si avrà riguardo al servizio prestato nel profilo professionale di appartenenza; in caso di ulteriore parità si avrà riguardo alla maggiore età.

Le singole graduatorie finali per categorie saranno approvate con provvedimento del Direttore Generale o, in mancanza, del Segretario Generale, previa comunicazione alla Giunta Comunale ed informazione ai soggetti sindacali di cui all'art.10 – comma 2 – del CCNL in data 01.04.1999.

Art.15

Costituzione e criteri di utilizzo del fondo

La determinazione del fondo di cui all'art.15 del CCNL 01.04.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, avverrà, in accoglimento della nuova disciplina introdotta dall'art.31 del CCNL del 22.01.2004, e successivi, secondo l'allegato "B".

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.15 del CCNL in data 01.04.1999, per le finalità previste dall'art.17 e s.m.i. dello stesso contratto, avverrà secondo quanto definito annualmente in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art.16

Progressione verticale nel sistema di classificazione

Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane ed il riconoscimento delle capacità professionali interne.

Si concretizza in una verifica dell'acquisizione di competenze e capacità atte a svolgere le attività di un diverso profilo professionale in cui cambiano le responsabilità, le relazioni, la complessità ed il contenuto delle prestazioni.

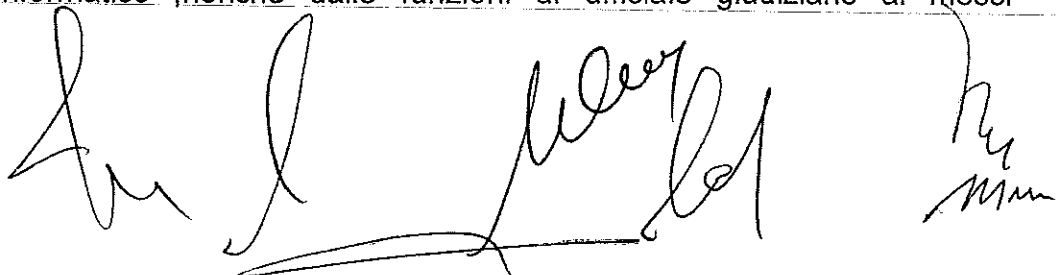
Le parti, nel rimandare al Regolamento dell'Ente la specifica disciplina, si impegnano ad una verifica annuale sull'andamento dell'istituto, anche in riferimento alle disposizioni di cui al Capo III del CCNL in data 22.01.2004.

Art.17

Compensi per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art.36, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, è istituita una particolare indennità per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, protocollo informatico, nonché dalle funzioni di ufficiale giudiziario ai messi



notificatori; il relativo importo è fissato in € 360,00 su base annua in rapporto al periodo di effettiva copertura della posizione;

- i compiti di responsabilità affidati agli addetti al Servizio tributi, URP e Protezione civile, cui è riconosciuto il medesimo compenso su base annua in rapporto al grado ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione.

Inoltre, le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999, come modificata dall'art. 36, comma 1, del CCNL 22.01.2004, successivamente sostituita dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, sono disciplinate rispettivamente come segue:

- al personale inquadrato nella categoria "D", non titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, formalmente incaricato, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno, di funzioni di responsabilità di coordinamento di Servizi o Uffici o Gruppi di lavoro, è corrisposta un'indennità di € 2.500,00 a partire del 1° gennaio 2009 su base annua in rapporto al grado ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione;
 - al personale inquadrato nella categoria "C", formalmente incaricato dal dirigente di competenza, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno, di funzioni di responsabilità di coordinamento e controllo di Gruppi di lavoro o di Nuclei operativi, ovvero che riferisca direttamente al dirigente in Settori o Servizi privi di profili professionali della categoria "D", è corrisposta un'indennità CHE VARIA DA 2000,00 A 2.500,00 su base annua in rapporto al grado, al carico di lavoro, ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione.
 - al personale inquadrato nella categoria B3, formalmente incaricato dal dirigente di competenza, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno, di funzioni di responsabilità di squadre di operai ovvero di compiti ascrivibili a più profili professionali (mansioni plurime) o di compiti aggiuntivi a quelli ordinari d'ufficio, è corrisposta un'indennità di € 1000,00 su base annua in rapporto al grado ed al periodo di effettivo esercizio della specifica responsabilità in questione.
- Le indennità di cui ai commi precedenti non sono cumulabili tra loro.

Dette indennità sono liquidate mensilmente, previa trasmissione dei relativi atti di conferimento d'incarico da parte dei dirigenti dei Settori interessati al competente Servizio finanziario, dandone informazione alle OO.SS. e R.S.U.

Art.18

Indennità di turno

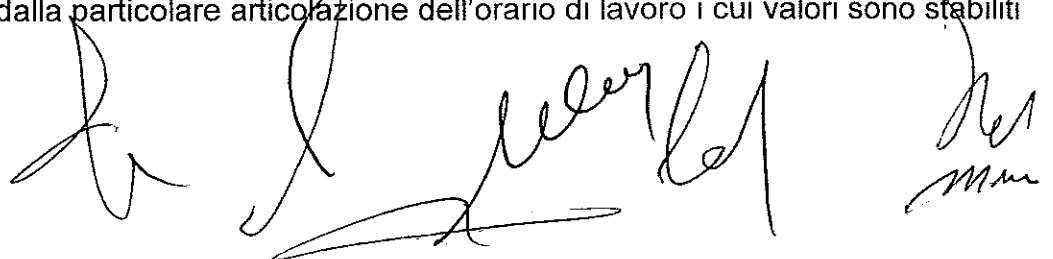
Sono turnificati i servizi espletati in strutture che richiedono l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, fatte comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22,00 e le 06,00 del mattino.

L'indennità di turno compete al personale dipendente interessato per tutte le ore prestate nei suddetti turni, solo in caso di effettiva rotazione ciclica, almeno settimanale nei vari turni, anche quando uno di questi coincida con il normale orario di lavoro degli altri dipendenti non inseriti in dette strutture.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti



come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 06,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale;
- turno festivo- notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui alla vigente normativa contrattuale.

L'indennità di cui al comma precedente è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.04.1999.

Art.19

Trattamento per attività prestata in giorno festivo

Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo festivo settimanale è corrisposta la retribuzione giornaliera di cui alla vigente normativa contrattuale maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire, di regola, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

La maggiorazione di cui al precedente comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

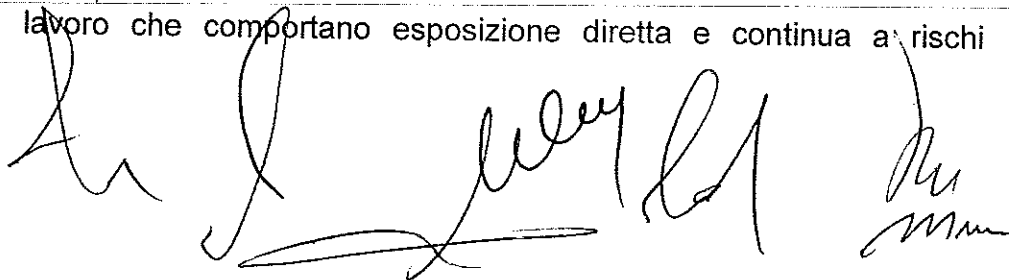
Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui alla vigente normativa contrattuale nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art.20

Indennità di rischio

Al dipendente che svolge prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità fisica personale, come di seguito specificate, spetta un'indennità mensile lorda di € 30,00 e per i soli periodi di effettivo svolgimento della prestazione, con esclusione di qualsiasi assenza per qualunque causa:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, bus, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni di carico e scarico, nonché conduzione di veicoli aziendali;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi



derivanti da adibizione alle officine, agli impianti elettrici e idrotermici, ai fotocopiatori, alle cucine ed agli impianti mercatali;

- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo in modo prevalente del P.C. e, comunque, per non meno di 18 ore settimanali;
- prestazioni di lavoro che comportano visite domiciliari presso famiglie o soggetti a rischio.

L'effettivo svolgimento di dette prestazioni di lavoro è attestato dal dirigente di competenza.

Saranno, comunque, assicurate le condizioni di rischio già riconosciute presso questo Ente.

Art.21

Reperibilità

Le parti rimandano al Regolamento dell'Ente la specifica disciplina dell'istituto.

Art.22

Indennità maneggio valori

Al personale addetto al maneggio valori di cassa, compete un'indennità giornaliera, proporzionata alla media annua dei valori maneggiati, nella seguente misura:

- da € 2.583,00 a € 51.645,99 € 0,52

Detta indennità è corrisposta per i soli periodi di effettivo svolgimento della prestazione, con esclusione di qualsiasi assenza per qualunque causa.

Art.23

Incentivazione di prestazioni correlate a particolari attività

Le parti rimandano ai Regolamenti dell'Ente la disciplina dei seguenti istituti:

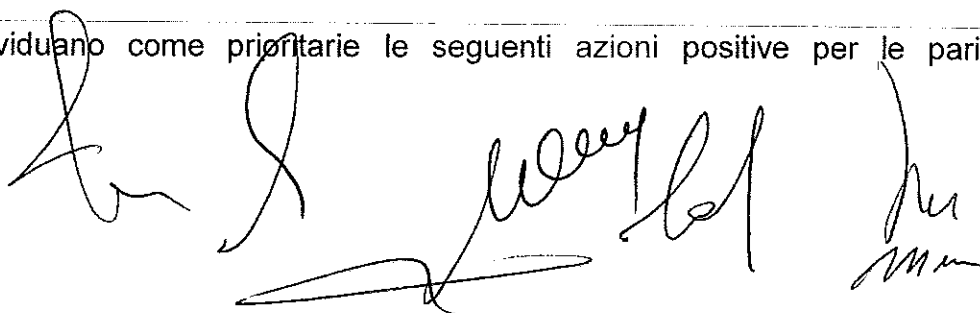
- incentivazione per la progettazione, la direzione lavori ed il collaudo di opere pubbliche;
- incentivazione per il personale addetto al Servizio tributi;

CAPO QUINTO DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art.24

Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive per le pari



opportunità:

- flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time;
- diffusione a tutti i dipendenti delle dichiarazioni di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro.

Art.25

Comitato paritetico per il mobbing

E' istituito dalla data di definitiva sottoscrizione del presente C.C.D.I.L., il Comitato paritetico sul mobbing, composto da 10 membri, di cui 5 designati dai rappresentanti territoriali di ogni singola organizzazione sindacale e 5 dall'Amministrazione.

Il Comitato avrà compiti di cui all'art.8 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004, con particolare riferimento alla definizione di un codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing.

Art.26

Nuovi congedi parentali

Qualora non ostino eccezionali e/o inderogabili esigenze di servizio che l'Amministrazione dovrà motivare, e sussistano le condizioni previste dal CCNL per la concessione di permessi retribuiti, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto alla concessione dei permessi retribuiti di cui all'art.19 del CCNL 1994/1999, nonché di quanto previsto dalla legge 08.03.2000, n.53 e dal Titolo II del CCNL 14.09.2000.

Art.27

Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

In accordo e con la collaborazione dei rappresentanti della sicurezza sul lavoro saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e dei percettori dell'indennità di disagio o di rischio.

Saranno, altresì, predisposte opportune iniziative per facilitare le attività lavorative ai disabili e per dare attuazione alle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche. Per il lavoro notturno saranno, infine, predisposte iniziative da parte dell'Amministrazione per sottoporre i lavoratori notturni ad accertamenti sanitari preventivi, almeno una volta ogni due anni, per verificare eventuali incompatibilità con tale lavoro.

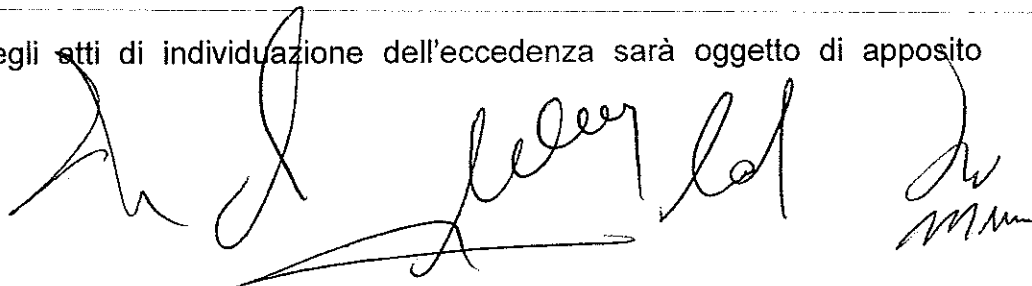
L'Amministrazione prima di adibire il dipendente a lavoro notturno, informerà lo stesso sugli eventuali maggiori rischi derivanti da tale attività.

Art.28

Eccedenze di personale

Durante la vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro, qualora si verificassero eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001, l'Amministrazione informerà preventivamente i soggetti sindacali di cui all'art.9 del CCNL 01.04.1999.

L'adozione degli atti di individuazione dell'eccedenza sarà oggetto di apposito



incontro tra le parti.

In tale sede saranno concordate anche eventuali iniziative per evitare la dichiarazione di eccedenza o, altrimenti, per favorire il ricollocamento dei lavoratori presso la stessa o altre pubbliche amministrazioni.

Art.29

Nuovi profili professionali

A seguito di innovazione e cambiamenti degli assetti organizzativi, le parti procedono ad identificare eventuali nuovi profili professionali non previsti nelle declaratorie allegate al CCNL 31.03.1999.

CAPO SESTO PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 30

Rapporto di lavoro a tempo parziale

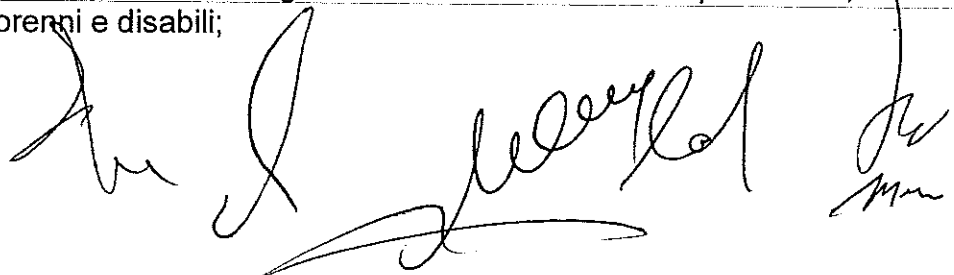
In materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le seguenti disposizioni:

- legge n.662/1996, art.1 – commi da 56 a 65, con esclusione del comma 58, penultimo ed ultimo periodo;
- legge n.449/1997, art.39 – commi da 25 a 27;
- legge n.448/1998, art.31 - comma 41, e art.22;
- legge 488/1999, art.20;
- D.lgs n.267/2000, art.92;
- D.lgs. n.61/2000 e successive modifiche, con esclusione dell' art.2 – comma 1, art.5 – commi 2 e 4, e art.8;
- CCNL in data 14.09.2000, artt.4, 5 e 6, come novellato con il rinnovo contrattuale del 22.10.2004;
- D.lgs. n.165/2001, art.36.

L'Amministrazione costituisce o trasforma, su richiesta del dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, arrotondato per eccesso all'unità superiore, secondo le tipologie indicate nell'art.5 del CCNL in data 14.09.2000.

L'Amministrazione, in presenza delle situazioni personali o familiari appresso individuate può elevare, fino ad un massimo del 10%, arrotondato per eccesso all'unità superiore, il contingente del 25% di cui al comma precedente:

- a) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
- b) dipendenti che assistono propri familiari portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero dipendenti che assistono familiari in particolari condizioni psico-fisiche, o affetti da gravi patologie, nonché familiari anziani non autosufficienti;
- c) dipendenti con figli minori, in relazione al numero degli stessi;
- d) dipendente vedovo o libero con figli a carico in età scolare o prescolare, ovvero con figli maggiorenni e disabili;



- e) dipendente il cui coniuge presta attività lavorativa in località diversa dalla residenza del nucleo familiare e con figli minori ovvero con figli maggiorenni e disabili;
- f) dipendente con figli a carico in età scolare o prescolare, ovvero con figli maggiorenni e disabili, che risiede in località diversa dalla sede lavorativa e distante almeno 10 Km.

Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui ai precedenti commi 2 e 3 ecceda i contingenti fissati nei commi stessi, viene data la precedenza:

- a) ai dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psico-fisiche;
- b) ai dipendenti che assistono propri familiari portatori di handicap non inferiore al 70%, ovvero ai dipendenti che assistono familiari in particolari condizioni psico-fisiche, o affetti da gravi patologie, nonché familiari anziani non autosufficienti;
- c) ai dipendenti con figli minori, in relazione al numero degli stessi.

Art.31

Trattamento normativo ed economico del personale a tempo parziale

Le disposizioni di legge e contrattuali previste per il personale a tempo pieno si applicano, in quanto compatibili, al personale a tempo parziale, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.

La retribuzione, anche accessoria, del personale con rapporto a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale. I trattamenti accessori collegati alla realizzazione di progetti di produttività non sono legati alla durata della prestazione lavorativa e sono applicati ai dipendenti a tempo parziale proporzionalmente alla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. L'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, viene corrisposto per intero.

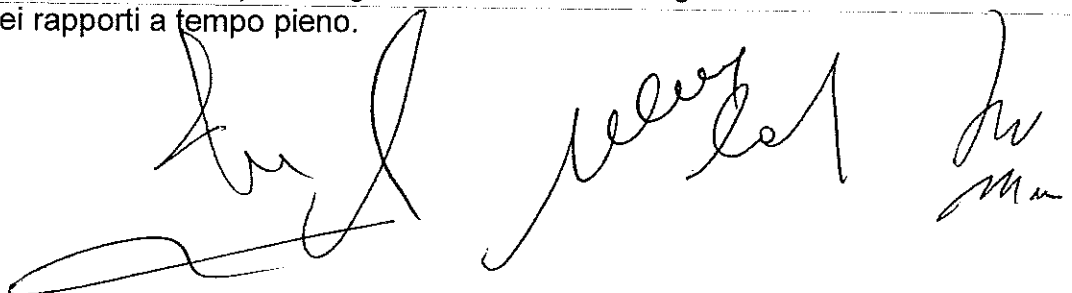
Per le prestazioni a tempo parziale verticale, effettuate durante un periodo dell'anno, la retribuzione è corrisposta nelle mensilità in cui viene prestata l'attività lavorativa e deve essere comunque considerata una corresponsione anticipata o posticipata della retribuzione spettante nei mesi di competenza.

Il personale non può fruire di benefici, che, comunque, comportino la riduzione dell'orario di lavoro, salvo quelli previsti dalla legge.

Al personale a tempo parziale di tipo orizzontale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, per temporanee e comprovate esigenze organizzative, entro il limite individuale settimanale del 5% dell'orario di lavoro mensile ed entro un limite annuo di 60 ore. E' consentito il recupero delle ore prestate. L'attività di formazione non è ricompresa in tale limite.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 15% ed i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa ed entro un limite annuo, determinato in proporzione al periodo di lavoro da prestare nell'anno, delle ore di straordinario previste per il personale a tempo pieno. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.



Nel caso di passaggio ad una categoria o profilo per il quale non vi sia la disponibilità di posti a tempo parziale, il rapporto viene trasformato in rapporto a tempo pieno. Nel caso in cui il personale chieda di passare dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno - e viceversa - si applicano, ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, le disposizioni di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554 e quelle di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117.

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e ai permessi di cui alla legge n. 104/92 pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie rapportato a 32 o 36 giornate annue lavorative secondo la distribuzione dell'orario settimanale, proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Per il tempo parziale verticale il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione, comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità previsto dal dlgs. n. 151/2001 anche per la parte non ricadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, le assenze per maternità e i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part time verticale non si riducono i termini stabiliti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

Il trattamento previdenziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

Per il personale contemplato dal presente articolo il trattamento di fine rapporto viene determinato con le modalità previste per il restante personale a tempo pieno, proporzionalmente ridotto in relazione all'orario di lavoro di ciascun periodo di servizio a tempo parziale.

bu *del* *peley*

Dr
Mu

Comune di Fragagnano

Provincia di Taranto

Allegato A

Handwritten signature

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI PIANI DI LAVORO E DELL'APPORTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

PIANI DI LAVORO

FINALITA' E PRINCIPI

I piani sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale.

Gli obiettivi da raggiungere possono essere di tipo quali – quantitativo ma, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.

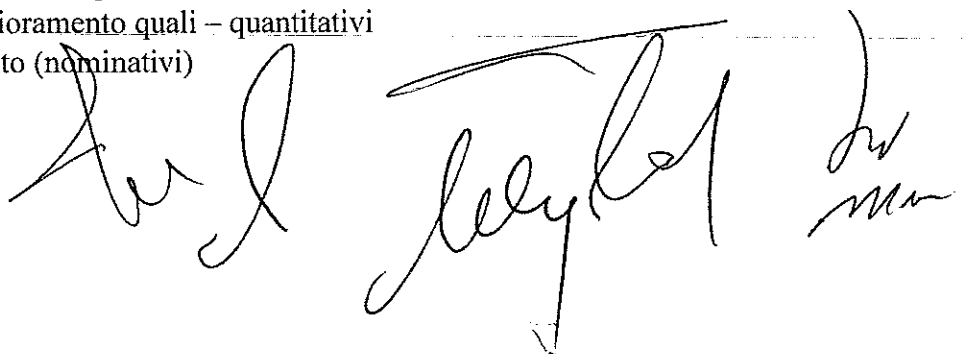
I piani potranno riguardare anche personale di diversi Settori; in tal caso verranno utilizzati i fondi a disposizione dei Settori interessati in misura proporzionale rispetto al personale coinvolto nel progetto.

PIANIFICAZIONE

I Dirigenti/Responsabili del Servizio provvederanno a pianificare i piani relativi ai loro Settori entro i limiti del budget loro assegnato.

A tale scopo dovranno compilare la SCHEDA 1, nella quale dovrà essere evidenziato:

- la descrizione sintetica del piano
- gli obiettivi di miglioramento quali – quantitativi
- il personale coinvolto (nominativi)



- i tempi di realizzazione complessivi
- la valutazione qualitativa del piano
- il valore economico del piano (n. dipendenti moltiplicato per il parametro in euro pari a 1.800,00).

In particolare, per quanto riguarda la valutazione qualitativa, si precisa che essa viene espressa attraverso la compilazione di un ulteriore prospetto (SCHEDA 2), così articolato:

FATTORE DI VALUTAZIONE
<ul style="list-style-type: none"> • Competenza tecnica • Integrazione/coordinamento/lavoro di gruppo • Autonomia decisionale/creatività • Innovatività/responsabilità • Strumentazione (tecnologie richieste)

Il Dirigente/Responsabile del Servizio valuterà ogni singolo parametro in scala da 0 a 100, la loro media costituirà il valore qualificativo del progetto.

Nella scheda dovranno essere indicati i criteri di valutazione del rendimento dei lavoratori, sulla base degli apporti individuali e/o di gruppo e tenendo conto, in particolare, dei seguenti elementi:

orientamento all'utenza, disponibilità all'innovazione, creatività professionale, partecipazione fattiva e propositiva, valore aggiunto portato.

Compilata la scheda e determinato il valore economico, il progetto sarà inoltrato al Direttore Generale e da questi all'Assessore al Personale per le conseguenziali determinazioni della Giunta Comunale.

ESERCIZIO

Durante lo svolgimento del progetto il Dirigente/Responsabile del Servizio dovrà necessariamente effettuare con i lavoratori interessati una verifica sull'andamento del piano e sui risultati attesi.

LIQUIDAZIONE

Al termine del piano il Dirigente/Responsabile del Servizio, in considerazione della percentuale di realizzazione degli obiettivi dello stesso, predispone il prospetto di liquidazione (SCHEDA 3) per i singoli partecipanti. Preliminarmente il 10% del valore economico del piano sarà attribuito in parti uguali a tutti i lavoratori coinvolti nel progetto stesso, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo.

Il restante 90% sarà assegnato sulla base dei seguenti fattori e con il peso specifico a fianco di ciascuno indicato:

PARAMETRI	PESO SPECIFICO	PUNTEGGIO
1 - Apporto quantitativo	20%	da 1 a 10
2 - Categoria	10%	da 7 a 10
3 - Rendimento	70%	da 1 a 10

Dove:

Apporto quantitativo = il punteggio relativo verrà attribuito a seconda dell'apporto offerto da ogni singolo dipendente da un punto di vista meramente quantitativo (giorni di presenza nell'ambito del progetto,intensità)

Categoria economica = viene riportato il punteggio secondo la categoria d'appartenenza del dipendente secondo la seguente scala:

- Cat. A = 7
- Cat. B = 8
- Cat. C = 9
- Cat. D = 10

Rendimento = il punteggio relativo al rendimento va attribuito ad ogni singolo in relazione all'apporto qualitativo individuale nel raggiungimento del risultato stabilito; nel caso in cui l'apporto individuale non consenta di attribuire un punteggio individuale pari o superiore a 6, il singolo dipendente non parteciperà alla distribuzione del fondo.

Il Dirigente predisporrà il modello allegato scheda 3 moltiplicando il punteggio assegnato a ciascun parametro per il relativo peso specifico ed ottenendo per ogni persona il punteggio individuale.

Per calcolare l'importo da attribuire ad ognuno si dividerà la somma distribuibile (= valore economico del progetto) per la sommatoria dei punteggi individuali e la si moltiplicherà per il punteggio individuale del singolo dipendente.

Importo individuale = $\frac{\text{Valore economico del progetto}}{\sum \text{punteggi individuali}} \times \text{punteggio individuale}$

SCHEDA N. 1

Comune di Fragagnano

Provincia di Taranto

SETTORE / SERVIZIO _____

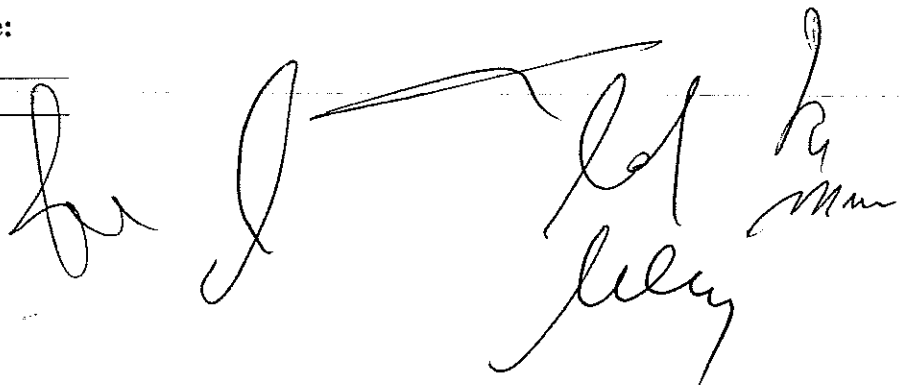
- **Descrizione sintetica del piano**

- **Obiettivi quali-quantitativi di miglioramento da ottenere tramite il piano**

- **Tempi di realizzazione:**

Data inizio: _____

Data termine: _____



- **Personale coinvolto (nominativi)**

<i>Dipendente</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Categoria</i>

- **Criteri di valutazione del rendimento**

- **Valutazione del piano:**

punti: _____

valore economico: € _____

IL DIRIGENTE

(Luogo e data)

SCHEDA N. 2

Comune di Fragagnano

Provincia di Taranto

SCHEMA PIANO

Descrizione sintetica del piano:

FATTORI DI VALUTAZIONE	SCHEMA DI VALUTAZIONE				(a) PUNTEGGIO FATTORI	(b) MEDIA FATTORI Σ a : 6
	Elementare 0 - 25	Di base 26 - 50	Qualificata 51 - 75	Alta specializ- zazione 76 - 100		
COMPETENZA TECNICA						
INTEGRAZIONE COORDINAMENTO	Apporto individuale 0 - 40	Integrazione media 41 - 80	Integrazione massima 81 - 100			

AUTONOMIA CREATIVITA'	Istruzioni dettagliate 0 - 25	Routine 26 - 50	Esperienza consolidata 51 - 75	Autonomia operativa 76 - 100	
INNOVATIVITA'	Incremento qualità 0 - 40	Sviluppo qualità 41 - 80	Innovazione radicale 81 - 100		
RESPONSABILITA'	Disagio limitato 0 - 40	Disagio a singoli utenti 41 - 80	Disagio a livello generale 81 - 100		
STRUMENTAZIONE RICHIESTA	Elementare P.C. Terminale macchia per ufficio 0 - 40	Media videoscrittura posta elettronica data base 41 - 80	Elevata elaborazione grafica, CAD, foglio elettronico evoluto 81 - 100		
TOTALE					
VALORE QUALITATIVO DEL PIANO					

DIRIGENTE

(L'UOGO E DATA)

SCHEDA N. 3

Comune di Fragagnano

Provincia di Taranto

SCHEDA PIANO PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE INCENTIVI

SETTORE/SERVIZIO _____

PIANO _____

RESPONSABILE DEL PIANO _____


Nome e Cognome	Quota rendimento di gruppo	Apporto quantitativo (20%)	Categoria (10%)	Rendimento (70%)	Totale

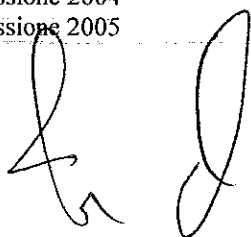
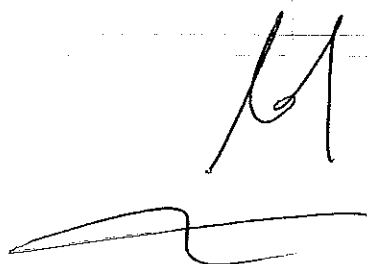
1

A VALERE PER L'ANNO 2008

TABELLA 1

COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' Risorse stabili

ART.	CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE IN EURO
ART. 31 co. 2	22/01/2004	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art.14, c.4 CCNL 01.04.2001; dell'art.15, c.1 lett.a, g, h, j CCNL 01.04.1999; dell'art.4, c.1 e 2 CCNL 05.10.2001; dell'art.32, c.1 e 2 CCNL 22.01.2004 (vedasi specifica di cui alla tabella 1/bis)	
ART. 4 co.1	09.05.2006	Incremento dello 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza	
Art.17 co. 15	01/04/1999	Somme non utilizzate anno 2005	
		Totale	
		Esclusioni	
ART.7, co. 3 e 4	31/03/1999	Reinquadramento personale ex 1 ^a e 2 ^a q.f. e personale area di vigilanza	
ART.26, co.2	01/04/1999	Indennità di direzione e di staff personale ex 8 ^a q.f.	
ART.17,co 2, lett.b)	01/04/1999	Progressioni economiche orizzontali al 31/12/2005: Progressioni attuate (2000-01-02-03) Progressione 2004 Progressione 2005	


ART.33, co 4, lett.b)	22/01/2004	Indennità di comparto al 2006	
		Totale esclusioni	
		TOTALE FONDO RISORSE STABILI	

Risorse variabili

ART.	CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE IN EURO
Art 17 co.5	01/04/1999	Somma non utilizzate anno 2005	
Art.15 co 1 lett.e	01/04/1999	Risparmi da trasformazione part-time 1998 e successivi	
Art.15 co 2, 4 e 5	01/04/1999	Risorse contrattazione integrativa – importo massimo 1,2% monte salari 1997	15.566,92
ART. 31 co.3	22.01.2004	Risorse derivanti dall'applicazione dell' art.15, c.1 lett.d), e) del CCNL 01.04.1999	
ART. 54	14/09/2000	Rimborso spese notificazione atti	
ART. 4 co.2 lett.a	09.05.2006	Ulteriore incremento dello 0,3% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza	
		TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI	

ART.	CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE IN EURO
ART. 15 co. 1 lett. k	01/04/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni, Tributi, Concono, etc)	3.064,28

Segue tabella 1

Tabella 1

Riepilogo fondo risorse decentrate

DESCRIZIONE	RISORSE IN EURO
Fondo risorse decentrate stabili	
Esclusioni (-)	
Totale fondo risorse stabili utilizzabili	
Totale fondo risorse variabili utilizzabili	
TOTALE	

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like 'Mm' and 'Alley'.

Tabella 1/bis

DESCRIZIONE RISORSE STABILI ART.31 – comma 2 – CCNL 22.01.2004

ART.	CCNL	DESCRIZIONE	RISORSE IN EURO
ART.14,co 4	01/04/1999	Riduzione del 3% fondo lavoro straordinario	
ART. 15 co. 1 lett. A	01/04/1999	Ammontare 1998 fondo Art. 31 CCNL 6.7.95	30.299,68
ART. 15 co. 1 lett. G	01/04/1999	Risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998	8.045,55
ART. 15 co. 1 lett. H	01/04/1999	Risorse destinate indennità .	
ART. 15 co. 1 lett. J	01/04/1999	0,52% monte salari 1997 e corrispondente rivalutazione 3,3% salario accessorio	
ART. 4 co. 1	05/10/2001	1,1% monte salari 1999	
ART. 4 co. 2	05/10/2001	Risorse RIA e assegni ad personam personale cessato da 2000	568,44
ART. 29 co. 5	22/01/2004	Rideterminazione valori annui delle posizioni di sviluppo	
Art.32 co 1	22/01/2004	Incremento 0,62% monte salari 2001 escluso la dirigenza	5.503,20

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be 'Ally' and 'M.M.'.

Art.32 co 2	22/01/2004	Ulteriore incremento 0,50% monte salari 2001 escluso la dirigenza	4.438,08
ART. 33 co. 4 lett.a	22/01/2004	Indennità di comparto anno 2002	
Art.15 c.1 lett.c			6.145,84

Stipendio straordinario art.14

4.508,67

TOTALE FONDO (compresi gli incrementi previsti

Dall'art. 4 del c.c.n.l. 09/05/2006)

€ 75.648,76