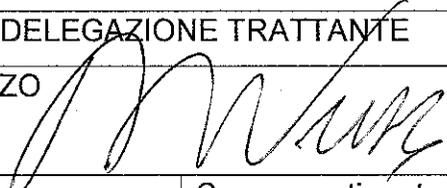
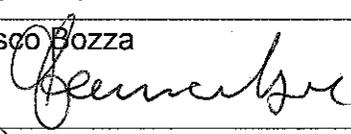
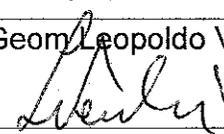
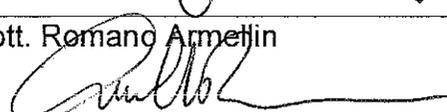
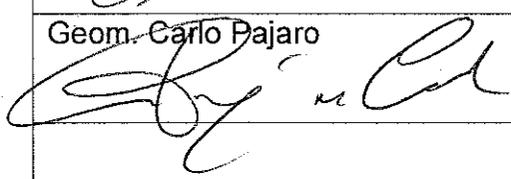
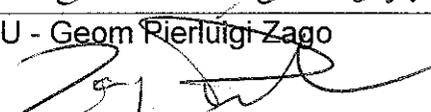
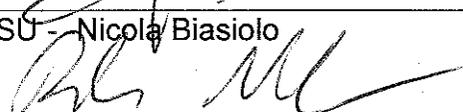
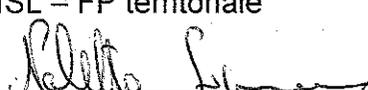




COMUNE DI SANTA MARIA DI SALA
- Provincia di Venezia -

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

LA DELEGAZIONE TRATTANTE	
Presidente dott. Marcello NUZZO 	
Componenti parte pubblica	Componenti parte sindacale
Dott. Francesco Bozza 	RSU - Geom. Leopoldo Vecchiato 
Dott. Romano Armettin 	RSU - Dott. Carlo Maso 
Geom. Carlo Pajaro 	RSU - Geom. Pierluigi Zago 
	RSU - Nicola Biasiolo 
	CGIL – FP territoriale 
	CISL – FP territoriale 

S. MARIA DI SALA, 29.11.2013

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Relazioni sindacali
- Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.
- Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 5 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 6 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

3

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 7 – Quantificazione delle risorse
- Art. 8 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 10 – Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale
- Art. 11 – Criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 12 – Criteri generali

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' ED I COMPENSI PREVISTI DAI C.C.N.L.

- Art. 13 – Principi generali
- Art. 14 – Indennità di rischio
- Art. 15 – Indennità maneggio valori
- Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 01.04.1999)
- Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 18 – Indennità di turno

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge
- Art. 20 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro
- Art. 21 – Servizi essenziali
- Art. 22 – Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali
- Art. 23 – Personale comandato o distaccato
- Art. 24 – Personale in gestione associata
- Art. 25 – Banca delle Ore
- Art. 26 – Vestiario

DICHIARAZIONE CONGUINTA n. 2

DICHIARAZIONE CONGUINTA n. 1

ALLEGATO A) – Schema parte economica

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1) Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili, e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 – Relazioni sindacali

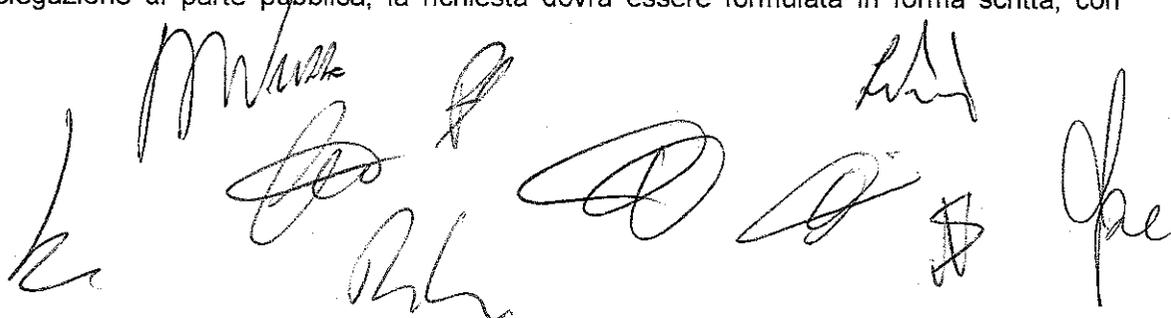
1) Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2) La Delegazione trattante di parte pubblica convoca la Delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi in cui ritiene di attivare la contrattazione/consultazione. La convocazione viene effettuata in forma scritta anche a mezzo posta elettronica o fax, almeno quindici giorni prima dell'incontro. L'eventuale rinvio chiesto unitariamente dalla Delegazione sindacale può essere accordato dall'Amministrazione ma l'incontro dovrà svolgersi in tempi congrui. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, da inviare almeno dieci giorni prima con la relativa documentazione allegata e, in ogni seduta, dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. Le Parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono alla sua sottoscrizione nel corso della seduta successiva.

3) Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà, con le modalità di cui al precedente comma, almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 giorni dopo l'incontro precedente.

4) Nel caso in cui la RSU e/o una o più Organizzazioni sindacali intendano chiedere un incontro alla Delegazione di parte pubblica, la richiesta dovrà essere formulata in forma scritta, con

3



l'indicazione degli argomenti da discutere e/o trattare. In questo caso, la Delegazione di parte pubblica effettuerà la convocazione, con gli stessi mezzi, almeno dieci giorni prima dell'incontro e non oltre venti giorni successivi all'acquisizione della richiesta.

5) Nei provvedimenti adottati dagli Organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Settore, riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, lett. d), e), f), m), del CCNL dell'1.4.1999, saranno richiamate le note o i verbali riportanti gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

6) L'istituto dell'informazione viene gestito secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del CCNL dell'1.4.1999 coordinato con le norme di legge vigenti. In ogni caso i riferimenti di tutte le determinazioni dei Responsabili, del Segretario e del Sindaco e le deliberazioni di Giunta Comunale riguardanti il personale dipendente saranno comunicati, a mezzo posta elettronica alla Delegazione di parte sindacale, entro 3 giorni dall'adozione. Le Organizzazioni sindacali e/o la RSU, ricevuta l'informazione, possono richiedere il testo dell'atto, facendone espressa richiesta scritta.

Art. 3 – Procedure per l'autorizzazione per la sottoscrizione e l'efficacia del C.C.D.I.

1) Il presente contratto collettivo decentrato si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la Delegazione sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999, sia firmato:

a) per la parte sindacale, dalla maggioranza dei componenti RSU e dai rappresentati sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;

b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta Comunale e previa acquisizione del prescritto parere, ex art. 4 del CCNL del 22.01.2004 e dalla normativa vigente.

2) Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dalle OO.SS. territoriali, firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili alla elezione della RSU.

3) L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS componenti la Delegazione sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla maggioranza dei componenti la RSU.

Handwritten signatures and a circled number 4.

Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1) Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato. 2) Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1.1.2013. 3) E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. 4) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

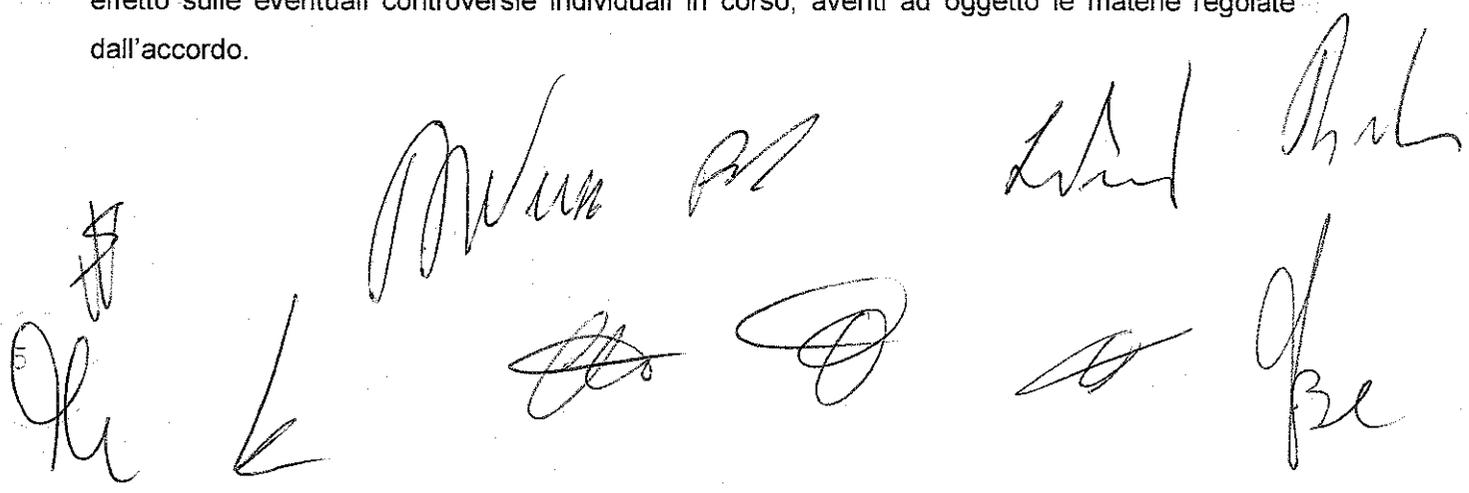
Art. 5 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1) Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.

2) La Delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 6 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie di rilevanza generale, derivanti da problemi interpretativi ed applicativi del presente contratto, le Delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica. 2) L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle Delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta. 3) L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

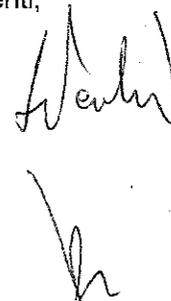
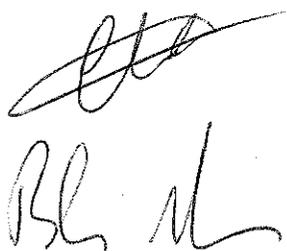
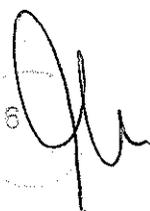
Art. 7 – Quantificazione delle risorse

- 1) La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici, previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
- 2) Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999, confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004, possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previsti nel PEG (Piano esecutivo di gestione).
- 3) Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi 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, possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
- 4) Per l'anno 2013 la costituzione del fondo destinato alle risorse economiche oggetto della contrattazione sulla parte economica del presente CCDI, sono quelle indicate nello schema allegato A).

Art. 8 – Strumenti di premialità

- 1) Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dalle norme vigenti;

6



c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

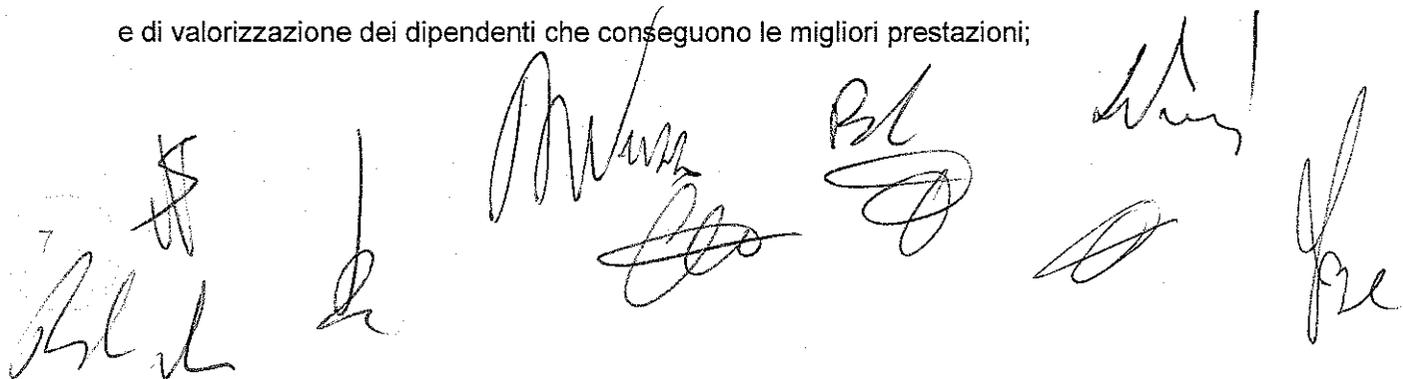
1) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli Organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e delle professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) erogazione degli incentivi basata sugli esiti del sistema di valutazione del personale adottato dall'Ente. Tale sistema deve prevedere che l'erogazione dei compensi incentivanti avvenga in base ai seguenti principi:

- la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione in base agli esiti delle valutazioni degli esiti tra i singoli dipendenti;
- la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;
- il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dal Nucleo di Valutazione della Performance;

2) Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso il sistema di valutazione, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;



c) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

d) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

e) la quota riservata alla produttività individuale sarà corrisposta per il 70% al raggiungimento di almeno il 65% degli obiettivi dell' Ente certificato dall'organismo di valutazione.

Il rimanente 30% sarà corrisposto in base alla valutazione individuale secondo quanto previsto dal successivo punto 3 dell'art. 10 del presente contratto decentrato.

3) Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 10 – Criteri per l'erogazione della produttività collettiva ed individuale

1) Le risorse destinate al finanziamento della produttività collettiva e/o individuale vengono erogate dopo averle ripartite in budget di Settore. Il budget viene calcolato con criteri omogenei (come ad esempio il numero del personale in servizio per ogni settore). L'assegnazione di tale fondo, da mettere a disposizione di ciascun Responsabile di Settore, consentirà di uniformare la liquidazione del premio incentivante senza che le modalità di valutazione di ciascun Responsabile possano creare disparità di trattamento tra i dipendenti. Il totale del fondo assegnato suddiviso per il numero di dipendenti del Settore rappresenterà il premio di produttività massimo teorico percepibile da ciascun dipendente. Inoltre, al personale in distacco o aspettativa sindacale o comandato presso altri enti, non spetterà alcun compenso in quanto la sua prestazione non è valutabile.

Le risorse vengono così ripartite in base alle categorie:

Categoria	Parametro (a)	N.Dip. (b)	Prodotto (a x b)	Livello base
B	1,0	18	18	Risorse Σ prodotto
C	1,2	19	23,4	
D	1,4	13,5	18,9	
Escluse PO ed equivalenti		50,5	Σ prodotto= 60,3	



2) I succitati compensi verranno liquidati alla fine del processo produttivo, in base al "punteggio finale pesato" conseguito nella scheda di valutazione annuale. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale sarà effettuata dall'ultimo Responsabile che dovrà concordare i punteggi da attribuire con il Responsabile di Settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo Responsabile dovrà, pertanto firmare la scheda.

3) Prendendo come base l'attuale sistema di valutazione, la ripartizione delle risorse relative alla produttività collettiva, quantificate annualmente, viene fatta per determinazione livello base calcolato come segue:

La quota individuale della produttività viene determinata con la seguente indicazione:

valore del risultato della valutazione pari o superiore a 5 da diritto al 100%

valore del risultato della valutazione pari o superiore a 2 da diritto al 90%

valore del risultato della valutazione pari o superiore a 0 da diritto al 80%

Eventuali economie della produttività collettiva verranno ripartite nello scaglione con valore del moltiplicatore maggiore di 5.

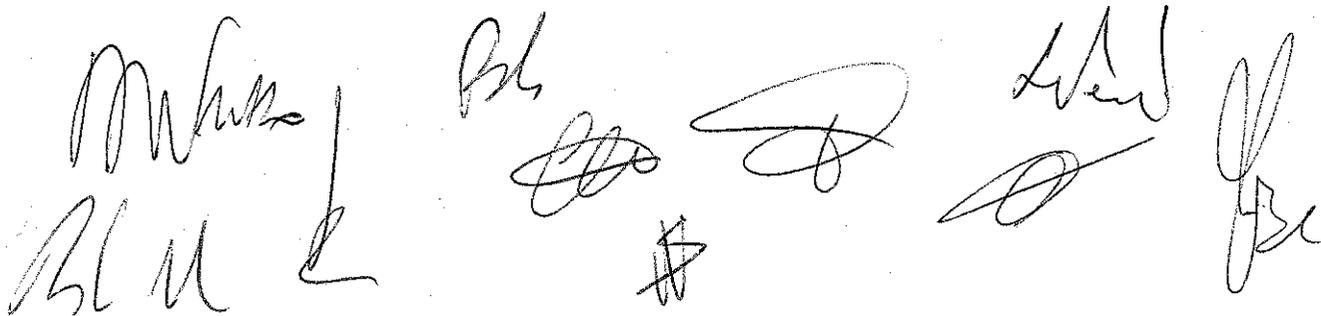
4) Un'ulteriore condizione per la liquidazione del premio incentivante individuale, oltre al punteggio percentuale di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo è il conseguimento di un punteggio sufficiente nella scheda di valutazione annuale che deve, pertanto, riportare un punteggio finale sufficiente (da 0 in su).

5) Non è valutabile e non ha diritto a percepire il compenso incentivante il dipendente che abbia prestato meno di 60 giorni di presenza effettiva in servizio, nel corso dell'anno solare. A tal fine sono considerati giorni di presenza effettiva, a tutti gli effetti: le assenze per congedo di maternità, paternità e parentale, terapie salvavita, infortunio sul lavoro, permessi sindacali, permessi di cui alla legge 104/1992 e permessi per donazione sangue e per donazione midollo osseo.

Art. 11 – Criteri per l'erogazione degli incentivi per la partecipazione ai progetti di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999

1) In sede di contrattazione annuale vengono quantificate le risorse da destinare a ciascun progetto di miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999, proposto dai Responsabili di Settore e approvato dal Nucleo di Valutazione della Performance.

2) L'erogazione dei compensi incentivanti per la partecipazione a tali progetti avviene, in seguito alla positiva certificazione del Nucleo di Valutazione della Performance, in ordine al conseguimento degli obiettivi prefissati, sulla base della percentuale di partecipazione del dipendente, certificata dal Dirigente responsabile del progetto. Tale percentuale tiene conto del



grado di svolgimento dell'attività prevista e del rispetto della tempistica fissata. Nel caso di trasferimenti di personale tra settori diversi, avvenuti in corso d'anno, la valutazione annuale viene effettuata dall'ultimo Responsabile che concorda il punteggio da attribuire con il Responsabile di Settore di provenienza del dipendente. Anche quest'ultimo deve, pertanto,

firmare la scheda di valutazione. La partecipazione di ciascun dipendente viene evidenziata nella relazione finale del Responsabile del Progetto da presentare al Nucleo di Valutazione della Performance, per la verifica del raggiungimento degli obiettivi.

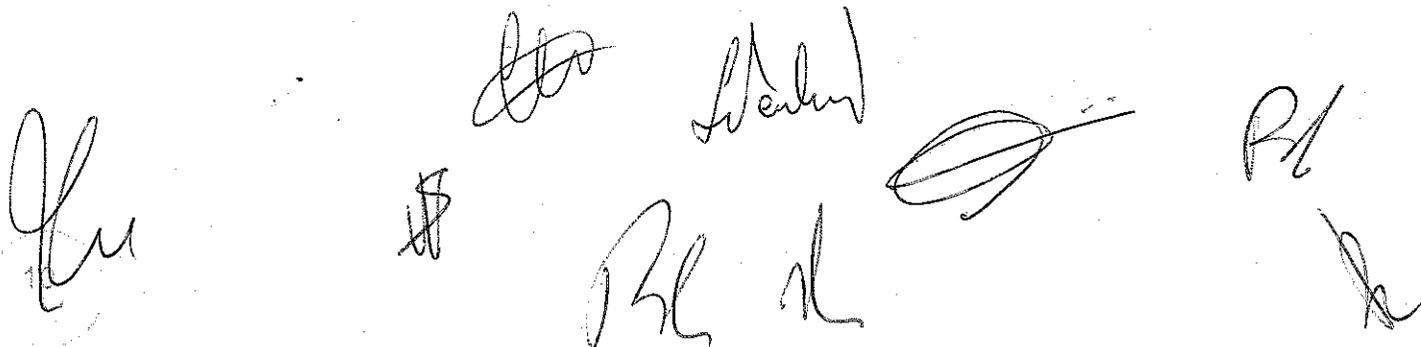
3) Nel caso in cui il Nucleo di Valutazione della Performance certifichi il raggiungimento degli obiettivi in misura compresa tra il 65% e il 100%, i compensi incentivanti vengono interamente liquidati al personale partecipante. Diversamente, se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi certificata risulta essere inferiore al 65% non viene liquidato alcun compenso incentivante al personale, indipendentemente dal punteggio di partecipazione conseguito nella scheda di valutazione, e l'economia di spesa conseguente costituisce economia di bilancio.

4) Un'ulteriore condizione per la liquidazione del premio incentivante individuale, oltre al punteggio percentuale di partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo è il conseguimento di un punteggio sufficiente nella scheda di valutazione annuale che deve, pertanto, riportare un punteggio finale sufficiente.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12 – Criteri generali

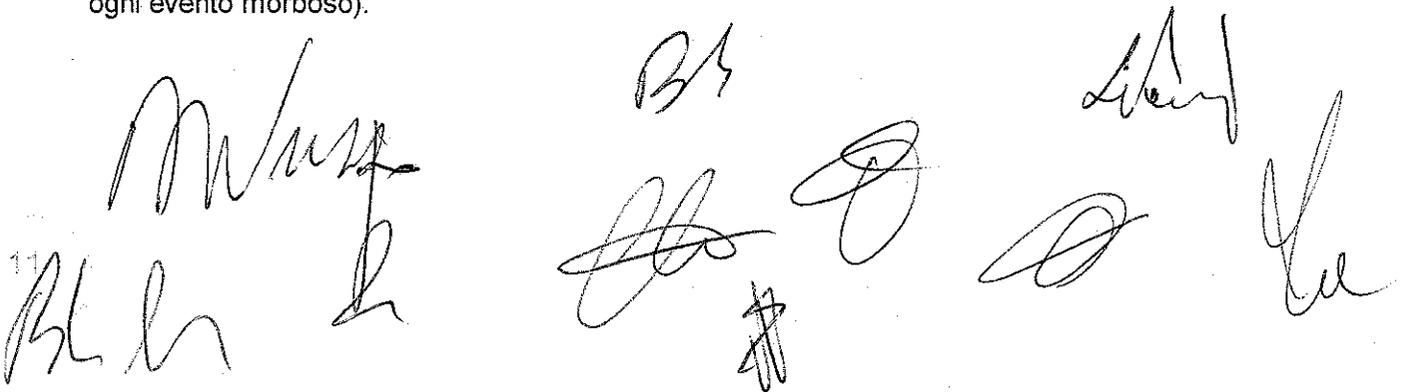
- 1) L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
- 2) Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica;
- 3) In sede di accordo annuale, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie, nonché i criteri di assegnazione, che devono tenere conto del rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione e della media della valutazione conseguita nel biennio precedente.
- 4) Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con decorrenza dal primo gennaio dell'anno deciso nell'accordo economico annuale.



CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' ED I COMPENSI PREVISTI DAI C.C.N.L.

Art. 13 – Principi generali

- 1) Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2) Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 3) L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore, ad eccezione dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui al successivo art. 17, che compete al personale incaricato dal Sindaco della responsabilità di uno o più Servizi, in base al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
- 4) L'indennità è collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità.
- 5) La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
- 6) Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
- 7) Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore, o del Sindaco nell'ipotesi disciplinata al precedente comma 3.
- 8) Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 4, comma 3.
- 9) La verifica della sussistenza delle condizioni per l'erogazione delle indennità di rischio, turno e maneggio valori, è di competenza del Responsabile di Settore il quale dichiarerà, nel cartellino mensile di rilevazione delle presenze dei dipendenti aventi diritto, l'esistenza dei presupposti contrattuali per l'erogazione delle stesse e le giornate di presenza in cui tali presupposti non sussistono.
- 10) Gli eventuali risparmi di spesa derivanti dall'applicazione dei seguenti articoli 14, 15, 16, 17 e 18 verranno portati in aumento del fondo produttività dell'anno successivo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



Art. 14 – Indennità di rischio

1) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004) in € 30,00. Nelle giornate di assenza e/o di "mancata esposizione al rischio" la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.

2) Si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui alla tabella sottostante:

In particolare l'indennità verrà attribuita per ogni singola giornata di lavoro quando nella stessa si sia svolta l'attività prevista nella griglia sottostante:

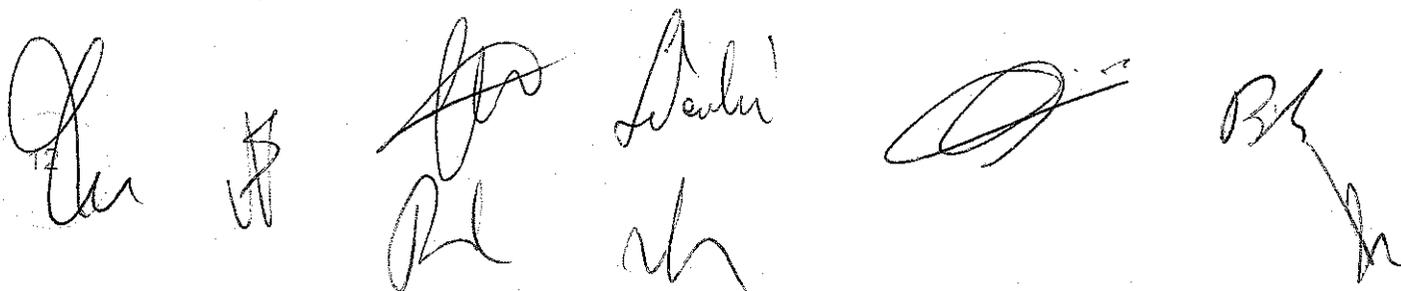
n.	personale di riferimento	motivazione
1	Operai	Utilizzo attrezzatura e utensili pericolosi, utilizzo piattaforma mobile, utilizzo impalcature e ponteggi, attività con esposizione diretta e continua al calore, al rumore o a effetti elettrici, o a sostanze chimiche nocive, ecc.; ripetuta movimentazione di carichi; prestazioni di lavoro che comportano diretto contatto con catrame, bitumi, paraffina e loro composti derivati, nonché lavori di manutenzione stradale in presenza di traffico;
2	Messo	attività con esposizione diretta e continua al calore, al rumore e servizio esterno stradale in presenza di traffico;

3) L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e sulla base di quanto dichiarato dal competente Responsabile di Settore ai sensi del precedente articolo 11, comma 9.

Art. 15 – Indennità maneggio valori

L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 CCNL 14.09.2000 è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati.

Le parti ritengono di confermare il contenuto dei precedenti accordi e del CCNL di riferimento nella misura giornaliera di € 1,55 per l'economista e compete per le sole giornate in cui il



dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 01.04.1999)

1) L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2, del CCNL 01.04.1999, compete:

a) al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, agli addetti ufficio Tributi;

b) agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile, ai quali siano state affidate specifiche responsabilità;

c) ai messi notificatori, per compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite.

2) Per tutte le fattispecie indicate al comma 1, ai fini del riconoscimento dell'indennità, è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3) Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, successivamente alla maturazione del diritto.

4) Gli importi di ciascuna indennità saranno determinati in ciascun accordo economico annuale.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL 01.04.1999, come aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006)

Le parti concordano che, nell'ambito delle disponibilità del fondo o delle previsioni contrattuali del CCNL, potranno essere riconosciute al personale appartenente alla cat. D le indennità per particolari responsabilità previste dall'art. 17 co. 2 lett. F del CCNL 01.04.1999.

Art. 18 – Indennità di turno

1) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 ed alla dichiarazione congiunta n. 6 del C.C.N.L. del 14.09.2000. In particolare, nell'ambito di tale disciplina si prevede quanto segue:

a) Questo ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, istituisce turni giornalieri di lavoro diurni, antimeridiani, pomeridiani e pomeridiani/serali, per il personale del Servizio Polizia Locale, la cui struttura prevede un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M. Russo', followed by initials 'BR', a signature that looks like 'L. ...', and another signature that looks like 'J. ...'. There are also some other less distinct signatures and initials scattered around.

b) Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alle articolazioni orarie che, nel tempo, possono essere adottate da questo ente. L'assegnazione dei turni compete al Responsabile del Settore Polizia Locale, il quale predispone i "Piani mensili", eventualmente riportanti i turni di altro personale di vigilanza appartenenti ai Comuni in convenzione, li aggiorna in base alle esigenze organizzative del Servizio e li trasmette al Servizio Risorse Umane, entro i primi giorni del mese successivo, per l'elaborazione dei cartellini di rilevazione delle presenze del personale dipendente del Comune di Santa Maria di Sala anche al fine delle liquidazioni dell'indennità di turno spettante allo stesso.

c) Al personale turnista è corrisposta, per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro secondo i valori stabiliti dai C.C.N.L.

2) L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore, il quale dichiarerà, nei cartellini mensili di rilevazione delle presenze dei dipendenti aventi diritto, l'esistenza dei presupposti contrattuali per l'erogazione della stessa e le giornate di presenza in cui tali presupposti non sussistono.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifiche norme di legge e sulla base di appositi regolamenti o di deliberazioni adottate dall'Ente, come ad esempio gli incentivi di cui ai piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. 6.7.2011, n. 98.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

CAPO I – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 20 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, 35 per il Personale di Vigilanza, per i lavoratori a tempo pieno, è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato, di norma, su 5 giorni settimanali con 2 rientri pomeridiani, in modo tale da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti. L'orario di lavoro di norma è organizzato con le seguenti modalità:

- Personale esterno con orario di 36 ore settimanali:

Dal lunedì al venerdì dalle ore 7.30 alle ore 13.30

Martedì e giovedì dalle ore 7.30 alle ore 12.00 e dalle ore 13.00 alle ore 17.30.

- Personale interno con orario di 36 ore settimanali:

Nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00

Martedì e giovedì dalle ore 8.00 alle ore 13.30 e dalle ore 15.00 alle ore 18.30.

E' prevista una flessibilità di un'ora in entrata (7.30 – 8.30) (14.30 – 15.30) e di un'ora in uscita (13.30 – 14.30) (18.00 – 19.00).), con esclusione del personale di Vigilanza

Personale Polizia Locale con orario di 35 ore settimanali:

Dal lunedì al sabato dalle ore 7.30 alle ore 13.30 e dalle ore 13.30 alle ore 19.30 senza flessibilità.

I Dirigenti di Settore potranno stabilire delle modifiche rispetto a quanto sopra esposto in virtù di particolari e motivate esigenze connesse con l'organizzazione del proprio settore e/o servizio.

Le modifiche al predetto orario saranno oggetto di concertazione tra le parti.

L'articolazione dell'orario dovrà essere stabilito tenendo conto della ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento al ricorso del lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

Art. 21 – Servizi essenziali

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, le parti individuano i sotto elencati servizi pubblici essenziali che verranno garantiti anche in occasione di sciopero al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

a) il servizio di stato civile limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti ;

- b) il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di Legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) il servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e sepoltura delle salme;
- d) il servizio di pronto intervento ed assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale;
- e) il servizio di polizia municipale relativamente a:
- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e trattamenti sanitari obbligatori
 - attività antinfortunistica e di pronto intervento
 - assistenza su strada in caso di sgombero di neve
- f) il servizio del personale limitatamente al versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
- g) i servizi relativi alla rete stradale nel caso di sgombero neve;
- h) i servizi idrici, fognari e di depurazione, di raccolta rifiuti da parte delle ditte appaltatrici e/o gestori dei servizi in questione;
- i) Protezione civile limitatamente ad un servizio di reperibilità

Art. 22 – Contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

I dirigenti, in occasione di ogni sciopero, individuano le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso e comunicano i nominativi alla R.S.U ed ai singoli interessati 5 giorni prima della data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo nazionale in materia del 19 settembre 2002.

PRESTAZIONI INDISPENSABILI E CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI INDIVIDUATI DALLE PARTI

SERVIZIO	PERSONE IN SERVIZIO
DEMOGRAFICO: STATO CIVILE	N. 1 Dipendente dal 2° giorno di sciopero
DEMOGRAFICO: SERVIZIO ELETTORALE	N. 1 Dipendente LIMITATAMENTE ALLE SCADENZE DI LEGGE
ASSISTENZA DOMICILIARE	N. 1 Dipendente
POLIZIA MUNICIPALE	N. 1 Dipendente per turno
CIMITERIALI, STRADALI E DI PROTEZIONE CIVILE	N. 1 Dipendente
PERSONALE	N. 1 Dipendente LIMITATAMENTE ALLA SCADENZA VERSAMENTO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right.

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1) Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 24 – Personale in gestione associata

1) Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 25 – Banca delle Ore

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

2) Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione a compiere lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire riposo compensativo.

3) In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono pagate le maggiorazioni previste dall'art. 38, comma 5, del C.C.N.L. del 14.09.2000.

4) Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 180 ore previsto dall'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. del 01.04.1999, da utilizzarsi entro i primi sei mesi dell'anno successivo a quello di maturazione. Decorso questo termine, per le eventuali ore rimaste nella Banca delle Ore, dovrà essere liquidato il compenso previsto dal C.C.N.L.

5) Si precisa che la banca delle ore non trova alimentazione per prestazione oraria eccedente il normale orario di lavoro inferiore a 15 minuti.

6) A richiesta della Delegazione Sindacale possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'M. P. B.'. To its right, there are several smaller initials and signatures, including one that looks like 'B.' and another that is more cursive. The signatures are scattered across the bottom third of the page.

Art. 26 – Vestiario

Allo scopo di fornire al personale che necessita, per l'espletamento delle proprie mansioni istituzionali, di vestiario o indumenti protettivi, anche a seguito dell'attuazione del D.Lgs.626/94, si concorda di individuare esemplificativamente le seguenti figure, dotazioni e scadenze:

Entro il 31/12 di ogni anno dovranno essere iniziate le procedure per l'acquisto del vestiario estivo dell'anno successivo, così come entro il 30/04 dovranno essere iniziate le procedure per il vestiario invernale.

	DOTAZIONE	QUANTITÀ	DURATA ANNI	
CATEGORIA:				
Operai, elettricisti, stradini, addetti campi sportivi, giardinieri				
INVERNALE	Giacca a vento e impermeabile pesante con trapunta	2	3	
	Giacca	2	1	
	Pantaloni	2	1	
	Paio di scarpe alte invernali	1	1	
	Maglione in lana blu girocollo	2	1	
	Camicia in pile	2	1	
	Calzettoni alti	6	1	
	Tuta intera	1	2	
	ESTIVO	Giacca in tela	2	1
		Pantaloni in tela	3	1
		Camicie mezza manica 100% cotone	2	1
		Calzini corti	6	1
		Paio scarpe basse estive	1	1
		Tuta completa intera in tela	1	2
Paio di stivali al ginocchio		1	2	
Paio stivali mezza coscia scosciati		1	5	
Completo gommato		1	3	
Paio di guanti in pelle		1	Ad usura	
Paio di guanti in crosta	1	Ad usura		
Paio di guanti in gomma	1	Ad usura		

DOTAZIONE

QUANTITÀ

DURATA ANNI

CATEGORIA : Personale Ufficio Tecnico

Prevalentemente addetto solo a servizi esterni

paio scarpe	1	2
paio stivali al ginocchio	1	3
eskimo o giacca a vento	1	2

CATEGORIA : Polizia Locale e, per quanto necessario, MESSO COMUNALE

Uniforme colore blu giacca + 2 pantaloni)	1	2
Vestiaro invernale Cappotto colore blu	1	5
Sciarpa colore blu	1	5
Giubbotto termico impermeabile di colore blu, laminato in gore-tex, imbottitura staccabile in thermore, completo di copri pantaloni impermeabili mi gore-tex	1	3
Impermeabile con cappuccio di colore blu, laminato in gore-tex, imbottitura staccabile in thermore	1	2
maglioni in lana colore blu, collo alto	2	1
pullover colore blu, collo a V con toppe e fodera antivento in gore-tex	1	2
camicie manica lunga in cotone + poliestere, azzurre	2	1
Cravatta in seta colore blu	1	1
Guanti in pelle nera	1	1
calzini in lana gamba lunga, colore blu		
donne collant 25 den	5	1
Berretto invernale con foderina in nailon	1	1
Guanti in tessuto idrorepellente con federa in tessuto traspirante - rifrangenti sulla parte esterna del dorso	1	1
Scarpe invernali colore nero (donne: stivale in pelle nera)	1	1
Stivali in gomma colore nero	1	5
Scarpe per la neve	1	2
Sconcino in GORETEX uomo - donna	1	3
Cintura in cuoio colore nero con fibbia Brunita	1	3

Al
ll
\$

White
Al
Leub
De

	DOTAZIONE	QUANTITÀ	DURATA	ANNI	
VESTIARIO ESTIVO	Uniforme colore blu giacca + 2 pantaloni	1		2	
	Giacca a vento in tessuto traspirante e impermeabile, in laminato gore-tex blu	1		3	
	Camicie manica corta, colore azzurro	2		1	
	Camicia manica lunga tipo casacca con tasconi, azzurra	1		1	
	Pullover colore blu, collo a V con toppe senza maniche	1		2	
	Cravatta seta	1		1	
	calzini estivi in cotone blu (donne):				
	collant 25 den	5		1	
	Guanti in filo di scozia bianchi	1		3	
	Berretto estivo con foderina in tessuto + copri berretto in nailon	1		1	
	Cintura cotone bianco	1		1	
	Borsello in pelle colore bianco	1		2	
	Scarpe primaverili	1		1	
	Scarpe estive	1		1	
	Portamanette cuoio colore bianco	1		2	
	DISTINTIVI	Stemma della Regione sul copricapo, in materiale metallico	1		ad usura
		Placca a scudo, in metallo, da applicare sul petto della giacca	1		ad usura
Stemma della specialità applicata sul braccio oppure sul petto come stemmino metallico				ad usura	
Alamari dorati in metallo, a vite per giacca e cappotto, con mola per camicia estiva		1		ad usura	
MATERIALE IN DOTAZIONE PERSONALE					
	Cinturone bianco, in cuoio, alto con spallaccio, a cui vengono agganciati il borsello, radio	1		ad usura	
	Fischietto		1	ad usura	
	Fondine per copricapo, gommate rifrangenti	2		ad usura	
	Giubbetto rifrangente bianco con scritta Polizia Municipale	1		5	
	Manicotti rifrangenti di colore bianco	1		5	
	Tesserino Personale	1		ad usura	

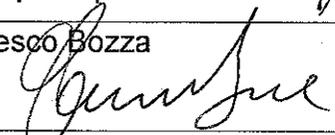
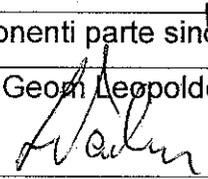
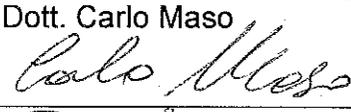
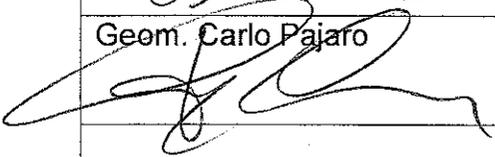
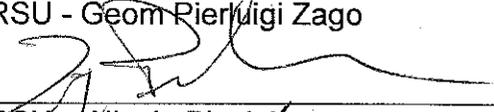
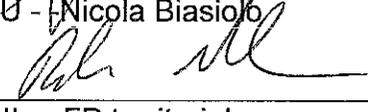
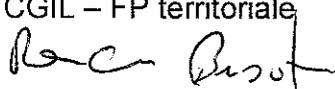
DICHIARAZIONE CONGUINTA n. 1

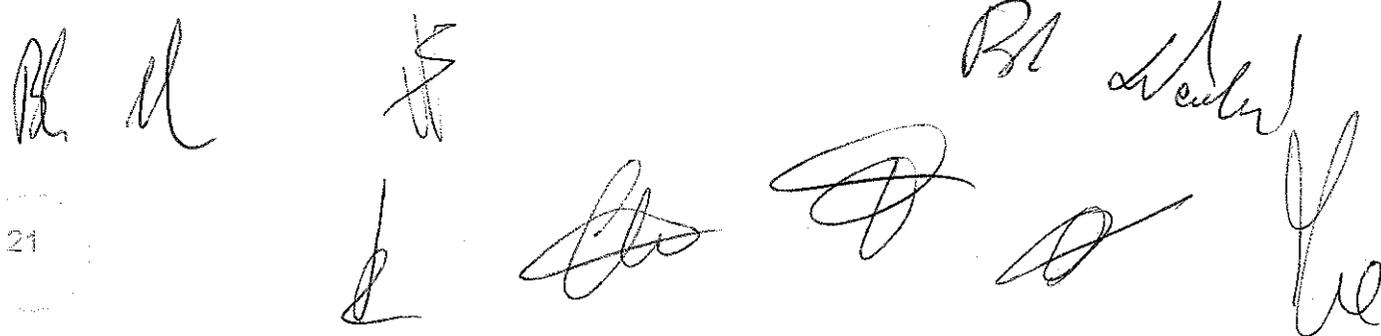
Le Parti concordano che, per l'anno 2013 gli emolumenti relativi alla produttività e ai progetti saranno erogati con gli stessi criteri utilizzati per il 2012.

DICHIARAZIONE CONGUINTA n. 2

Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti e con i flussi urbani dei trasporti, le parti periodicamente si incontrano per concordare possibili forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, come a rivedere l'apertura sperimentale dei Servizi Demografici di sabato

Santa Maria di Sala, 29 NOV. 2013

LA DELEGAZIONE TRATTANTE	
Presidente dott. Marcello NUZZO 	
Componenti parte pubblica	Componenti parte sindacale
Dott. Francesco Bozza 	RSU - Geom Leopoldo Vecchiato 
Dott. Romano Armellin 	RSU - Dott. Carlo Maso 
Geom. Carlo Pajaro 	RSU - Geom Pierluigi Zago 
	RSU - Nicola Biasiolo 
	CGIL - FP territoriale 
	CISL - FP territoriale 



ALLEGATO A)

UTILIZZO DEL FONDO – anno 2013		
DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	
Indennità di turno dell'anno	lett.d	
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	
Aggiuntivo per educatrici		
Messi notificatori		
Altri istituti regolati dall'accordo annuale		22.000,00
TOTALE destinazioni dell'anno		22.000,00

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE		
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	24.219,50
Progressioni orizzontali	lett.b	73.348,99
Progressioni orizzontali	lett.b	
Posizioni organizzative	lett.c	29.807,69
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	
Personale scolastico	CCNL 2000 Art.6	
Retribuzione di posizione in enti dirig.	lett.c	
Alte professionalità		
Indennità di rischio	lett.d	2.700,00
Indennità di disagio	lett.e	
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche resp. lett. i)		1.000,00
Ex ottavi livello		
Indennità di turno	lett.d	7.000,00
Indennità di reperibilità	lett.d	
Indennità maneggio valori	lett.d	350,00
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	16.000,00
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	15.000,00
Specifiche disp. Legge: Altre	lett.g	
Messi notificatori		500,00
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza		2.500,00
TOTALE destinazioni vincolate e storiche		172.426,18
PRODUTTIVITA'		
Accantonamento alte professionalità	CCNL 2004 art. 32 c. 7	
Importi produttività generale		12.258,47
TOTALE PRODUTTIVITA'		12.258,47
TOTALE GENERALE		206.684,65

Al il

Muss

Bo

Wendy

