

ENTE

**COMUNE DI PREMIA
PIAZZA MUNICIPIO N.9
28866 PREMIA VB**

Provincia Verbano Cusio Ossola

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMPARTO REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI**

ANNI 2006 / 2007

ENTE COMUNE DI PREMIA

La delegazione di parte pubblica composta dai sigg.

- MARTINETTI ELIO – SINDACO - PRESIDENTE
- ITALO BORTOT – SEGRETARIO/DIRETTORE

e la delegazione sindacale composta dai sigg.

ed i sigg. Rappresentanti delle organizzazioni sindacali

CARSENZUOLA GIUSEPPE – CGIL F.P. del V.C.O.

stipulano il seguente contratto integrativo aziendale ai sensi dell'art 40 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 2002/2005 per il personale dipendente dello stesso Ente.

Le delegazioni richiamano preliminarmente le norme contrattuali vigenti, in particolare il nuovo CCNL 2002/2005, quello stipulato il 09/05/2006, nonché i contratti integrativi aziendali stipulati in applicazione dei ccnl relativi agli anni 94 / 97 - 98 / 2001 .

Pertanto, per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme richiamate nel comma precedente.

Tale contratto avrà validità fino al 31.12.2007 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo che una delle parti dia formale disdetta con raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

La costituzione e l'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente contratto integrativo

L'ipotesi di C.I.A. viene inviata entro 5 giorni dalla sottoscrizione al revisore dei conti che ne verifica la compatibilità.

Decorsi 15 giorni senza rilievi, l'autorizzazione alla firma del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, è data dalla Giunta comunale..

DISPOSIZIONI GENERALI

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

1. Ai sensi del testo coordinato della legge 146/90 e 83/2000 "Norme sull'esercizio di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti alla persona costituzionalmente tutelati" si conviene che sono interessati alla Presente regolamentazione i seguenti Uffici e/o Servizi:
 - Servizi assistenziali;
 - Protezione civile (limitatamente alle situazioni di allarme conclamato);
 - Stato civile (limitatamente a nascite e morte);
 - Elettorale (limitatamente al periodo di indizione dei comizi elettorali)
 - Uffici stipendi (limitatamente alla garanzie dell'erogazione degli emolumenti retributivi)
2. In riferimento ai servizi essenziali indicati al punto 1 sono individuati i seguenti contingenti di personale esonerati dalla partecipazione allo sciopero, suddivisi per servizio, qualifica funzionale, profilo professionale.

Enti con meno di 10 dipendenti	
Stato Civile	sono garantite solo registrazione nascita e morte, qualora la chiusura dell'ufficio risulti superiore a 48 ore, da parte del personale in reperibilità
Elettorale	solo nei periodi previsti dalla legge elettorale
Squadra operai	sono garantite solo le emergenze da parte del personale in reperibilità
Protezione Civile:	in caso di allarme conclamato (stato di attenzione, fase 1) tutto il personale del servizio e quelli d'istituto del COM devono garantire al Sindaco la propria reperibilità.

PROCEDURE DI ATTIVAZIONE DEI CONTINGENTI MINIMI

1. I Responsabili del funzionamento dei singoli uffici e/o servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti definiti al punto precedente, adottano, per la scelta, criteri di rotazione ogni qualvolta ciò sia possibile.
2. Il personale impegnato a garantire il turno di lavoro notturno è escluso dalla giornata di sciopero.
3. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. ed ai singoli interessati almeno sette (7) giorni prima della giornata di sciopero; il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, ove ciò sia possibile.
4. Nel caso in cui tutto il personale intendesse aderire allo sciopero, e, conseguentemente qualora fosse impossibile garantire a tutti il diritto allo sciopero, prenderà servizio la prima persona indicata nell'ordine di servizio. . In caso di scioperi successivi in primo luogo si cercherà tra il personale non comandato nello sciopero precedente.
5. E' fatto divieto ai Responsabili di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e delle modalità di cui al punto precedente
6. Le giornate di ferie o di recupero, non programmate almeno 10 giorni prima della giornata di indizione dello sciopero, coincidenti con la data stabilita per il giorno di sciopero sono sospese e tutto il personale è considerato in servizio attivo. I riposi, sospesi per effetto della giornata di sciopero debbono essere recuperati, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro il bimestre successivo.

7. In caso di sciopero per l'intera giornata lavorativa la trattenuta sarà pari ad 1/26 dello stipendio conglobato mensile;
8. In caso di sciopero ad ore le trattenute avverranno solo ed esclusivamente per il tempo effettivo dell'astensione.
9. I Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero, nonché al resto del personale che non avesse aderito allo sciopero.
10. Eventuali ore di straordinario effettuate nella giornata di sciopero non verranno comunque calcolate né ai fini del compenso economico né al fine del recupero orario.

MODALITÀ DI EFFETTUAZIONE DELLO SCIOPERO

Le modalità di effettuazione dello sciopero sono quelle previste dalle L. 146/90 e L. 83/2000

INFORMAZIONE ALL'UTENZA

L'ente comunica ai cittadini, almeno 5 giorni prima e nelle modalità che riterrà più idonee, la possibilità di disagi a causa dello stato di agitazione del personale.

In caso di assemblea del personale, l'Ente informerà i cittadini il giorno prima della data fissata per l'assemblea sul periodo di chiusura degli uffici.

L'Ente fornirà tempestivamente alle OOSS i dati di adesione allo sciopero.

CONFERMA SISTEMA RELAZIONI SINDACALI CCNL 1-4-99

1. Il tempo impegnato dalla RSU in trattative, esame, consultazioni, confronti all'interno dell'orario di servizio deve essere considerato come servizio effettivamente prestato.
2. L'ente ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1998/2001, provvederà a dare preventiva e comunque, qualora non possibile, tempestiva informazione su tutte le materie e gli atti riguardanti il personale e le materie oggetto di contrattazione e concertazione, in particolare modo in casi di esternalizzazioni, di appalti, di utilizzo di lavoratori atipici e per il ricorso a consulenze esterne. (per il richiamo delle materie oggetto di concertazione si veda la scheda specifica in calce al presente contratto)
3. I rappresentanti Sindacali hanno diritto di disporre di uno spazio appositamente dedicato alla pubblicazione di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro 7 agosto 1998.
4. Nel caso in cui l'Amministrazione disponga di un sito internet sullo stesso verrà attivata una sezione per i diritti e le libertà sindacali in cui verranno inseriti tutti gli accordi decentrati d'Ente e tutti i documenti di interesse sindacale, dotazioni organiche, regolamenti ecc...,,.
5. L'Amministrazione metterà a disposizione un indirizzo di posta elettronica che le OO.SS. e la RSU potranno utilizzare per ricevere i comunicati sindacali e per inviarli ai lavoratori dell'Ente.
6. Le assemblee retribuite possono essere svolte anche al di fuori del normale orario di lavoro. Coloro che partecipano alle assemblee fuori del proprio orario di lavoro recupereranno individualmente le ore entro il mese successivo.
7. Il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Banca delle ore
(Art. 38 bis CCNL 14/9/2000)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto banca-ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario prestate, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Cause di Interruzione e sospensione del rapporto di lavoro

Vengono confermate, secondo le disposizioni contrattuali richiamate, le seguenti cause di assenza dal lavoro:

1. Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995)
2. Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995)
3. Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995)
4. Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001)
5. Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000)
6. Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio (Art. 22 CCNL del 6/7/1995, art. 10 bis CCNL del 14/9/2000)
7. Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000)
8. Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000)
9. Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000)
10. Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000)
11. Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000)
12. Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000)
13. Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000)
14. Diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000)
15. Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000)
16. Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero (Art. 18 CCNL 22/01/04)
17. Assenze per l'esercizio delle funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario (Art. 20 CCNL 22/01/2004)

**Disposizioni particolari per i dipendenti con contratto a termine
(Art. 7 CCNL del 14/9/2000)**

Al personale assunto a tempo determinato

1. possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 15 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 19, comma 3, del CCNL del 6.7.1995;
2. sono comunque fatte salve tutte le altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge per i lavoratori dipendenti, compresa la legge n. 53/2000.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

a) Posizioni organizzative

Verificata l'organizzazione del lavoro, l'Amministrazione ha individuato le seguenti posizioni organizzative:

- a) Ufficio Segreteria – Servizi Amministrativi – Responsabile il Segretario comunale;
- b) Servizio Finanziario e Patrimonio – Responsabile MADER Oscar – D3;
- c) Servizio Tecnico – Responsabile GROSSI Flavia – D1.

b) Accordo integrativo

Per l'anno 2006 vengono concordate le seguenti progressioni orizzontali:

N. 1 dal D1 a D2

N. 2 dal B5 a B6

La retribuzione di posizione, stabilita dal 1999, nell'importo lordo annuo di € 9.038,00, per ciascuno dei responsabili di servizio, viene adeguata, dal 01.01.2006 con incremento del 5%, arrotondato, nell'importo lordo di € 9.500,00 cad.

L'indennità ex art. 17, comma 2, lettera f), viene elevata, al responsabile del procedimento, all'importo annuo di € 2.200,00.

Per l'anno 2007 vengono concordate le seguenti progressioni orizzontali:

N. 1 da D3 a D4

N.1 da C2 a C3

N. 1 da B3 a B4

Per il buono pasto, il cui adeguamento è stato richiesto dalle OO.SS., si mantiene l'attuale criterio.

COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2006

QUOTA A)

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità art. 31 comma 2

Importo complessivo risorse anno 2003

(art 15 CCNL 1.4.99 - art. 4 CCNL 5.10.01
art.14 comma 4 CCNL 1.4.99)

euro 11.137,00

Le voci che compongono il predetto importo sono evidenziate nel prospetto allegato alla D.G.C. n. 52 del 27/07/2006.

Incrementi per dotazione organica

(Ogni anno occorre verificare le condizioni per eventuali incrementi delle risorse – rif. Dichiarazione congiunta n. 18)

euro

**Importo derivante da applicazione art 4 – C.3
DelCCNL16.07.96(64,56x2)**

euro

129,12**Rideterminazione importo delle progressioni
Economiche – rif. Dichiarazione congiunta
n. 14 CCNL 22.01.04**

euro

458,00**Art. 32 comma 1 CCNL 22.01.2004**

Integrazione 0,62 % monte salari 2001

euro

890,47**Art 32 comma 2 CCNL 22.01.2004**

Integrazione 0,50 % monte salari 2001

euro

718,12**Art 32 comma 7 CCNL 22.01.2004****Spesa personale 2001 inferiore 39% Entr. Corr.=24,78%**

Integrazione 0,20 % monte salari 2001

euro

287,25**Importo Indennità comparto anno 2002**

euro

247,78**Recupero RIA ed assegni ad personam
Di personale cessato dal Servizio
(art.4 comma 2 CCNL 2001)**

euro

1.203,96**Sub Totale Quota A****Euro****15.098,70**
=====

QUOTA B)

Risorse variabili annualmente art 31 comma 3

Art. 15 comma 1 lett. D ccnl 1.4.99

Risparmi art. 43 L.449/97 e ccnl 1.4.99 modif.
da ccnl 5.10.01 (sponsorizzazioni, ecc.)

euro _____

Art. 15 comma 1 lett.E ccnl 1.4.99

Economie Part Time anno 1999 e successivi

euro _____

**Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4
comma 3 ccnl 5.10.01.** Specifiche disposizioni
di Legge (Merloni, ICI, ecc.)

euro _____

Art. 15 comma 1 lett. M ccnl 1.4.99

Risparmi lavoro straordinario art. 14

euro _____

Art. 15 comma 2 ccnl 1.4.99

Integrazione risorse fino al 1% m.s.1997

euro 1.022,58

Art. 15 comma 5 ccnl 1.4.99 Riorganizzazione
di servizi e accrescimento di quelli esistenti
(pronta emergenza – Protezione civile)

euro 9.600,00

Riutilizzo indennità di comparto personale cessato dal servizio euro 622,80

Art. 17 comma 5 ccnl 1.4.99 Somme non utilizzate o non
Attribuite nell'anno precedente

euro _____

Art. 32 ccnl 22.1.04 disponibili su anno 2004 (dichiarazione
congiunta 20) 0,62 % + 0,50 % + 0,20 % relativo anno 2003

euro _____

CCNL 94-96 art. 31, comma 2, lettera e

Progetti obiettivo

(Sgombro neve, gestione impianto centro termale ecc.)

euro 7.000,00

(Incrementato di 1.000,00 € per l'anno 2007)

Sub Totale Quota B

Euro 18.245,38
=====

TOTALE GENERALE 2006

Euro

33.344,08
=====

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

FONDO LAVORO STRAORDINARIO - comprensivo integrazione
somma di cui al fondo A) **(All'esterno del fondo)**

euro 2.300,00

FONDO (B) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Premessa

1. Premesso che la progressione economica all'interno della categoria, così come prevista dall'art. 5 del CCNL 31.3.99, è uno strumento di valorizzazione del personale e riconoscimento della professionalità acquisita, si conferma così come richiamato dall'art. 34 CCNL 22.1.2004 che:
 - Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni;
 - In particolare si definisce che le predette risorse recuperate vengono utilizzate per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali
 - E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 (costo medio ponderato per lo sviluppo economico nella progressione economica orizzontale).
2. Viene concordato il seguente sistema di valutazione permanente per le progressioni economiche orizzontali, nel quale vengono indicate in progressione decrescente di peso le voci da valutare:
 - Per la categoria A e i passaggi da B1 a B2 verranno valutate :
 - Esperienza maturata nella posizione economica di provenienza (anzianità)
 - Apporto personale
 - Formazione /Curriculum
 - Per i passaggi da B2 a B6 e per i passaggi nella categoria C (escluso il passaggio da C5 a C6) verranno valutati :
 - Apporto personale
 - Risultati
 - Formazione (da ultimo passaggio)
 - Esperienza maturata nella posizione economica di provenienza (anzianità)
 - Per i passaggi da B6 a B7, per i passaggi da C5 a C6 e per tutta la categoria D verranno valutati :
 - Risultati
 - Flessibilità
 - Iniziativa
 - Creatività
 - Formazione (da ultimo passaggio)
 - Curriculum (da ultimo passaggio)

La valutazione avverrà al 31/12 di ogni anno.

Relativamente alla metodologia di valutazione si predisporrà una scheda-guida alla valutazione, conforme alle valutazioni predisposte dal Nucleo di Valutazione.

FONDO RISORSE DECENTRATE

Previo esame dell'organizzazione del lavoro si concorda:

Specifiche responsabilità categoria D – C - B attribuite con atto formale (Fino a 2500 euro annui)

(Art. 36 Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del ccnl 1.4.99.)

euro _____	per le seguenti figure Responsabile Procedimento
euro _____	per le seguenti figure Responsabile Procedimento
euro 2.200,00	per le seguenti figure Resp. Proc. Serv. Demogr.Automezzi/Impianti
	euro 2.200,00

Specifiche responsabilità professionali categorie B – C – D (Importo massimo annuo 300 euro)

(Art. 36, comma 2 compensi per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di:

Ufficiale di Stato civile e/o Anagrafe e/o Ufficiale elettorale	compenso annuo di euro 300,00
Responsabile dei tributi (figure stabilite da leggi vigenti)	compenso annuo di euro _____
Responsabile archivi informatici	compenso annuo di euro _____
Addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico	compenso annuo di euro _____
Formatori professionali	compenso annuo di euro _____
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	compenso annuo di euro _____
Personale addetto ai servizi di protezione civile.	compenso annuo di euro _____

euro 300,00

Indennità maneggio valori

(Minimo 0,52 massimo 1,55 euro al giorno)

euro



(Art. 36 ccnl 14.9.2000 indennità giornaliera minimo euro 0,52, massimo euro 1,55, per il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, per le giornate di effettivo esercizio della funzione)

Disagio

(Importo mensile di euro 43,04)

euro

2.065,92

(Art. 17, comma 2, lettera e) ccnl 1.4.99, modificato dall'art.36 ccnl 22.1.04 - compenso per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C)

Vengono individuate le seguenti figure:

Operaio esecutore B5 (n.2)	euro 1.032,96
Operaio esecutore B3 (n.1)	euro 516,48
Collaboratore C2 (n.1)	euro 516,48

Indennità di rischio

(Importo mensile di euro 30)

euro 1.440,00

(Art. 37 del ccnl 14.9.2000, modificato dall'art. 41 del ccnl 22.1.04 indennità per prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica. Importo mensile di euro 30 con decorrenza dal 31.12.2003)

Vengono individuate le seguenti figure:

Operaio Esecutore B5(n.2)	euro 30,00 cad.
Operaio Esecutore B3 (n.1)	euro 30,00 cad.
Collaboratore C2 (n.1)	euro 30,00 cad.

Indennità di turno

euro _____

Per i seguenti servizi:

.....
.....

Lavoro festivo

euro _____

Per i seguenti servizi:

.....
.....

Reperibilità

euro _____

Servizi di pronta emergenza/protezione Civile (art. 15 – Comma 59 C.C.N.L. 01.04.1999)

-Operaio Esecutore B5(n.2) – cad. 2.400,00	Euro 4.800,00
-Operaio Esecutore B3(n.1)	Euro 2.400,00
-Istruttore C2	Euro 2.400,00
TOTALE	Euro 9.600,00

Produttività collettiva

1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 98/01 è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (con riferimento all'attività ordinaria). La contrattazione decentrata stabilisce quantità economiche e modalità di retribuzione sia dell' apporto individuale che del risultato del servizio. Alle OO SS verranno puntualmente comunicati i piani di lavoro individuali e di servizio.

2. Il saldo dei compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione del periodico processo di valutazione dei piani di lavoro del servizio, delle prestazioni e dei risultati (individuali e di servizio). Tale processo, esperito il confronto sindacale, deve svilupparsi secondo un percorso che deve essere noto fin dall'inizio sia al valutatore che al valutando

In particolare deve essere posta attenzione alle seguenti fasi:

- attribuzione degli obiettivi individuali e di servizio
- periodiche riunioni di verifica
- colloquio di verifica a metà percorso con individuazione dei punti di forza e di caduta
- valutazione finale su apposita scheda con contraddittorio

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti e/o responsabili nel rispetto dei criteri sopra esposti; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

Particolare attenzione deve essere posta nella formulazione di giudizi quanto più omogenei possibili tra i vari responsabili/dirigenti ricordando che comunque deve essere valutato il singolo anno in esame senza "aloni" rispetto a situazioni verificatesi negli anni precedenti, ed a eventuali sanzioni disciplinari che abbiano già comportato penalizzazione del dipendente.

4. Le parti concordano che non potranno essere esclusi dalla corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e comunque non potranno subire al riguardo alcun tipo di penalizzazione, ivi compresa la esclusione automatica da selezioni per progressioni orizzontali o verticali, i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento. Quanto sopra in considerazione del fatto che essendo già stata irrogata al dipendente la prevista sanzione, una diversa statuizione si configurerebbe come una ipotesi di sanzione disciplinare aggiuntiva, che non solo non trova riscontro nelle vigenti disposizioni contrattuali, ma sarebbe anche applicata al di fuori di ogni garanzia procedimentale. (per la valutazione si fa riferimento anche alla scheda allegato 1).

	euro	4.364,35
TOTALE GENERALE 2006	Euro	33.344,08
		=====

Ove esistenti prevedere in uscita le somme relative a Merloni, ICI, ecc.

Somme previste per Uffici Tecnici – Legge Merloni

[Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4 comma 3 ccnl 5.10.01
Specifiche disposizioni di Legge]

euro _____

Somme previste per Uffici Tributi – ICI

[Art. 15 comma 1 lett. K ccnl 1.4.99 e Art.4 comma 3 ccnl 5.10.01
Specifiche disposizioni di Legge]

euro _____

Somme previste per Uffici Messi Comunali

[Art. 54 ccnl 14.9.00 Notifiche Messi comunali]

euro _____

DEFINIZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LA FORMAZIONE

In conformità a quanto stabilito dall'art. 23 del CCNL 01.04.1999, le risorse destinate alla formazione, pari almeno all'1% della spesa del personale (€ 342.038,00-Consuntivo 2006), sono quantificate nella cifra di 3.421,00 €.

euro 3.421,00

Vengono altresì acquisite nel fondo le somme pari all'1% annuo della spesa per il personale relative agli anni dal _____ al _____ a suo tempo non utilizzate per la formazione e quantificate in

euro _____

Le suddette somme saranno impegnate nei seguenti piani di formazione:

Alte professionalità

Sul finanziamento delle alte professionalità, pari allo 0,20% del monte salari riferito al 2001 è opportuno ricordare che le dichiarazioni congiunte di CGIL-CISL-UIL in appendice al CCNL affermano che questa norma è applicabile in tutti gli enti del comparto senza alcuna distinzione; che ove non si riscontrassero le condizioni per il riconoscimento delle alte professionalità, le relative risorse vanno comunque computate al parte delle risorse del fondo aventi carattere di continuità e stabilità per gli utilizzi che saranno stabiliti in sede di contrattazione integrativa.

Circa l'applicazione dell'articolo relativo alle alte professionalità, ribadendo che la quota aggiuntiva (lo 0,20% del monte salari 2001), destinata al loro finanziamento, deve essere stanziata nella generalità degli enti, va evidenziato, per un utilizzo il più possibile rigoroso di questo istituto, il legame fra introduzione delle alte professionalità e riduzione delle collaborazioni esterne.

Inoltre, sempre tenendo conto del clima generale di scarsità di risorse, si pone il problema di restringere le disparità esistenti anche attraverso la realizzazione di un sistema equilibrato sulla attribuzione ai titolari di Posizioni Organizzative di risorse derivanti da leggi (es. Merloni), senza intaccare questi istituti, ma agendo sull'indennità di risultato.

Indennità comparto

- Questa nuova voce retributiva risponde alla esigenza di perequazione ed omogeneizzazione con gli altri comparti pubblici
- Decorre dal 1.1.2002 e spetta a tutto il personale in servizio, ivi compresi i lavoratori assunti con i contratti di lavoro flessibile disciplinati dal CCNL
- Ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente ; è corrisposta per 12 mensilità; può essere ridotta o sospesa per gli stessi casi previsti per la riduzione dello stipendio tabellare.
- Le quote d'indennità vengono recuperate al fondo in caso di cessazione dal servizio del personale interessato
- L'indennità di comparto non è utile ai fini del trattamento di fine servizio
- Non è utile ai fini del calcolo del TFR
- Poiché non vengono modificate le attuali modalità di calcolo della pensione le somme riferite alla indennità di comparto continuano ad essere ricomprese in quota B.
- Pertanto, per la sua natura, deve essere ricompresa nella nozione di retribuzione di cui alla lettera d) dell'art 52 del CCNL 14.9.2000 (salario di fatto)

F.to Il Segretario Comunale
(Italo Dott. BORTOT)