

*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Piazzola sul Brenta*

Periodo 2005/2007

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Piazzola sul Brenta**

2005 - 2007

A seguito della deliberazione n. ___ del _____.2006, con la quale la Giunta Comunale, trascorsi 15 giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I. al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ha espresso parere favorevole sul testo dell'ipotesi di accordo integrativo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 7 aprile 2006, alle ore 15.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL	Zanovello Egidio
CISL-FP	Boschello Emanuela
UIL-FPL	Sanguin Roberto

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Berto Marino
Cecchetto Luisa
Marchetto Rosa
Salvato Reginetta

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Piazzola sul Brenta.

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di Piazzola sul Brenta.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di lavoro interinale (di somministrazione a tempo determinato) le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli.

Il presente contratto è frutto degli incontri tra le delegazioni trattanti svoltisi in data 28.10.2005, 06.12.2005, ___01.2006, 21.03.2006 nel corso dei quali sono state definite i singoli elementi che lo compongono, con particolare riferimento ai progetti relativi all'attivazione di nuovi servizi o a processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, per come risultanti dall'allegato sub A).

2. Risorse decentrate

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale giusta deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del __.__.2006, in applicazione dell'art. 31, comma 1, del C.C.N.L., ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 130.238,92 per l'anno 2005 ed in € 138.098,86 per l'anno 2006 di cui € 119.033,54 (2005) ed € 125.382,81 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (importo che resta confermato anche per gli anni successivi), ed € 11.205,38 (2005) ed € 12.716,05 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente), così come specificato nel prospetto sottostante:

CCNL	Articoli	Fondo 2005	Fondo 2006
1/4/99	art. 15, co. 1, lett.a) fondo 1998 - Unione	€ 59.262,48	€ 59.262,48
	b) risorse aggiuntive	€ 12.292,40	€ 12.292,40
	g) ex L.E.D.	€ 10.495,01	€ 10.495,01
	j) recupero inflazione	€ 5.578,89	€ 5.578,89
5/10/2001	art. 4, co. 1 (1,1% salari 1999)	€ 14.175,98	€ 14.175,98
	art. 4, co. 2	€ 4.636,44	€ 4.636,44
22/1/04	art. 32, co. 1	€ 6.970,76	€ 6.970,76
	art. 32, co. 2-3	€ 5.621,58	€ 5.621,58
08/02/06	art. 4, co.1 e 2	0	€ 3.968,30
	Totale fondo fisso	€ 119.033,54	€ 125.382,81

RISORSE VARIABILI – art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004

1/4/99	art. 15, co. 1 lett. m) riduzione straordin.	€ 479,04	€ 479,04
	art. 15, co. 2 (aumento all' 1,2% max pari a € 2.337,07)	€ 10.726,34	€ 12.237,01
08/02/06	Art. 4, co. 2	0	€ 2.380,98
	Totale fondo variabile	€ 11.205,38	€ 15.097,03

TOTALE FONDO	€ 130.238,92	€ 138.098,86
---------------------	---------------------	---------------------

La quantificazione delle risorse decentrate non potrà non tenere conto del processo di trasferimento di funzioni e di personale all'Unione. Pertanto in caso di mobilità d'ufficio del personale comunale all'Unione le risorse decentrate verranno ridotte della misura corrispondente, previo esame specifico con le OO.SS.

3. Relazioni Sindacali

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.

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati a cura della Parte pubblica.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Responsabili di Servizio riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt.7 e 8 del CCNL.

Si confermano le previsioni contenute negli artt. 2 (La rappresentanza sindacale)¹, 3 (Le relazioni sindacali)², del C.C.D.I. datato 22.12.2000.

¹ Art. 2: La rappresentanza sindacale

I rappresentanti sindacali cui le Amministrazioni devono fare riferimento sono le R.S.U. La contrattazione decentrata integrativa sarà effettuata congiuntamente dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL.

Le ore di permesso sindacale delle R.S.U. necessarie alla contrattazione decentrata integrativa, se svolte in orario di servizio, sono a carico dell'Ente.

Le ore di permesso sindacale per l'effettuazione delle assemblee e per le agibilità dei rappresentanti sindacali verranno quantificate annualmente in base a quanto previsto dal CCNL.

La gestione di tale monte ore è affidata alle R.S.U. ed alle OO.SS. (secondo quanto previsto dall'accordo collettivo quadro per la costituzione delle R.S.U. e dal contratto collettivo nazionale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali) che documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi sindacali all'ufficio personale.

² Art. 3: Le relazioni sindacali

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 4 (materie della contrattazione collettiva decentrata integrativa); dall'art. 5 (tempi e procedure per la contrattazione collettiva decentrata integrativa) dall'art. 6 (contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale); dall'art. 7 (informazione); dall'art. 8 (concertazione) del CCNL, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene quanto segue:

- a) ~~soppresso~~
- b) l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta le stesse ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza;
- c) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;

4. Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

5. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico del Lavoro (Medico Competente) verranno 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 e degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio e rischio.

L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e informare il Rappresentante per la Sicurezza come indicato dal D.Lgs. 626 /1994, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

In attuazione all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero viene essere assicurato il contingente di personale previsto nell'accordo del 26.10.2004

-
- d) di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare sintesi (...) delle eventuali decisioni operative. Di tale verbale verrà data lettura alla fine della riunione stessa. Lo stesso verrà contestualmente sottoscritto dai componenti la delegazione trattante;
 - e) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, fissata la data dell'incontro successivo;
 - f) gli accordi sottoscritti verranno sottoposti all'esame dell'organo competente entro 15 giorni.
 - g) nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di contrattazione devono essere indicati i pareri delle OO.SS., come risultanti dai verbali degli incontri;
 - h) saranno messi a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale, e compatibilmente con le esigenze di servizio anche sedi per le riunioni di lavoro, locali per le assemblee.
 - i) dovrà essere consolidata l'esperienza della conferenza di servizio o di unità operativa, stabilendone gli obiettivi di miglioramento di qualità ed i campi di intervento (introduzione di innovazioni o riorganizzazione del servizio o unità operativa) (...)
 - j) il presente accordo verrà affisso negli appositi spazi destinati alle comunicazioni sindacali

7. Pari opportunità

Si confermano le previsioni contenute nell'art. 5 (Pari opportunità) ³ del C.C.D.I. datato 22.12.2000.

8. Piano occupazionale e mobilità interna

Si confermano le previsioni contenute negli artt. 7 (Piano occupazionale) ⁴ ed 8 (Mobilità interna) ⁵ del C.C.D.I. datato 22.12.2000.

9. Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dovrà "consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi", "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" e "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Le visite mediche specialistiche prescritte vengono ricomprese nei giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 19 CCNL del 06.07.1995 e sono soggette alla relativa disciplina, purché giustificate in base ad apposita certificazione.

Per il resto, si prende atto delle previsioni contenute nell'art. 9 (Articolazione dell'orario di lavoro) ⁶ del C.C.D.I. datato 22.12.2000.

³ Art. 5: Pari opportunità

Nell'impegnarsi all'applicazione di quanto disposto dalle norme in materia di pari opportunità, la parte pubblica riconosce il ruolo di coordinamento ed indirizzo del comitato istituito a livello provinciale e pariteticamente composto.

Per quanto non espressamente richiamato si rinvia a quanto previsto dalla legge 125/91 e dalla legge 53/2000 (congedo parentale) e dall'accordo integrativo del CCNL 1998-2001. Si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

1. Valutazione della flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi di famiglia, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali e nella fruizione del part-time.
2. Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part-time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su mobilità e percorsi di carriera.
3. Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

⁴ Art. 7: Piano occupazionale

Almeno 10 giorni prima dell'approvazione del Piano Occupazionale l'Amministrazione si impegna a presentare, alla delegazione trattante di parte sindacale l'elenco dei posti che intende coprire per l'anno di riferimento. Ricevuta la comunicazione, le parti hanno 10 giorni di tempo per attivare la concertazione. Trascorso tale termine senza che la concertazione sia stata attivata, il piano si considera accettato e si procederà alla sua approvazione.

La concertazione prevista dall'art. 8 del CCNL 1998-2001 dovrà prevedere le quantità e le tipologie dei posti che saranno ricoperti dall'interno (procedure selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione), le quantità e le tipologie di profili professionali destinati all'accesso dall'esterno (concorsi pubblici con riserva), le quantità e le tipologie dei rapporti professionali atipici che l'Ente intende instaurare per l'anno di riferimento.

Detto livello di concertazione dovrà aver luogo con cadenza annuale. In caso di mancato accordo, trascorso il termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa comunicazione, l'Amministrazione potrà comunque procedere così come previsto dall'art. 8 comma 3 del CCNL.

⁵ Art. 8: Mobilità interna

Fermo restando che per quanto concerne l'istituto della mobilità esterna tra Enti valgono le norme previste dal CCNL, si conviene quanto segue:

- 1) nel caso di posti di nuova istituzione o comunque resisi vacanti, si valuterà il personale dipendente disponibile selezionando in base al curriculum.
- 2) Le mobilità che comportino cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale devono essere accompagnate da adeguata formazione

⁶ Art. 9: Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno.

È concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e garantendo la presenza durante l'orario di apertura al pubblico.

Tale flessibilità deve essere recuperata nella giornata stessa. Qualsiasi variazione dell'orario di lavoro non rientrante negli istituti della flessibilità deve essere preventivamente autorizzata dal Responsabile di area.

Le ferie verranno autorizzate e conteggiate a ore.

10. Lavoro straordinario

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 15.518,00 per l'anno 2005 ed in € 15.052,46 per l'anno 2006 in considerazione della riduzione dettata dal 4° comma dell'art.14 dei CCNL.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Servizi e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno (almeno due volte l'anno) per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa indicazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore" nel limite annuo individuale di 40 ore.

Le somme corrisposte al personale dipendente a titolo di lavoro straordinario elettorale finanziate interamente con prelevamento sulle quote dei relativi stanziamenti annuali ed assegnate ad apposita voce del bilancio, verranno comunicate annualmente. Per l'anno 2005 si rinvia a quanto riportato nell'allegato A).

11. Formazione ed aggiornamento

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

La figura responsabile per l'Ente del Piano annuale di Formazione del Personale è il Segretario Generale, il quale presenterà entro il mese di marzo di ogni anno la proposta di piano della formazione.

I tre giorni di permesso retribuito previsti dall'art. 19 comma 2 del CCNL 1994-1997 devono essere autorizzati dal responsabile di area sulla base della documentazione presentata. Al fine di rendere omogenea tale disciplina si stabilisce che i permessi in oggetto, non frazionabili in ore, potranno essere concessi:

- lutti per parenti di terzo grado e affini di secondo grado
- assistenza a familiari per motivi di salute

Eventuali autorizzazioni per casi diversi da quelli elencati dovranno essere concordate nell'ambito della conferenza dei capi-area

Le visite mediche specialistiche, prescritte, qualora non fosse possibile effettuarle fuori dall'orario di lavoro, saranno considerati permessi retribuiti nel limite di ulteriori 18 ore annuali, previa esibizione della prescrizione medica del medico di base o del medico con funzioni equivalenti (pronto soccorso e guardia medica) nonché la certificazione della visita considerando anche il tempo di percorrenza.

Per le assenze per visite mediche specialistiche che comportino un periodo di riposo e cure di almeno un giorno, il dipendente potrà usufruire del trattamento per malattia da documentare con certificato medico. In caso di visite mediche non specialistiche, cicli di cure e terapie o di mancata esibizione dei documenti richiesti il dipendente potrà usufruire di ferie o permessi a recupero.

In applicazione dell'art. 2 CCNL entro il 2001 si provvederà alla riduzione dell'orario di lavoro per il personale interessato dalla turnazione con la seguente articolazione: 35,5 ore medie settimanali dal 1/7/2001; 35 ore medie settimanali dal 1/12/2001.

A tal fine l'Ente, per l'anno 2005 e per ciascun anno a seguire, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:

- Corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
- Corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
- Corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.

La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs 626/94 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

12. Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strumentali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi all'Unione dei Comuni o l'esternalizzazione di servizi pubblici, l'amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, ai sensi dell'Art.7 del CCNL 1999, convocando la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.

In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare e reprimere sul nascere la diffusione del fenomeno del mobbing, e per prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro. A tal fine, secondo quanto indicato dall'Art.9 del CCNL 24.01.2004 verrà costituito il Comitato Paritetico entro 90 giorni dalla firma del presente CCDI.

13. Sistema di valutazione permanente

Si confermano le previsioni contenute nell'art. 11 (sistema di valutazione permanente) C.C.D.I. datato 22.12.2000, per come integrato dal C.C.D.I. datato 03.06.2004 (allegato C).

14. Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL datato 22.01.2004 vengono determinate annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

La costituzione del fondo viene determinata secondo le modalità stabilite nel medesimo articolo e suddivise i risorse fisse e variabili.

Le parti convengono nel considerare il concetto di produttività legato al concetto di salario variabile, connesso a politiche retributive articolate e differenziate per progetti ed obiettivi.

Si concorda di destinare una quota (quota A) del fondo alla remunerazione degli obiettivi ordinari riportati nel Piano Risorse ed Obiettivi (P.R.O.).

La relativa quota sarà suddivisa per ciascuna area in misura proporzionale al numero dei dipendenti ed alla loro categoria secondo i seguenti coefficienti:

Categoria A	1,15
Categoria B1	1,20
Categoria B3	1,25
Categoria C	1,30
Categoria D1	1,35
Categoria D3	1,60

Detti coefficienti saranno rapportati ai giorni di servizio mediante l'applicazione di un ulteriore coefficiente dato dal rapporto tra giorni di servizio del dipendente e quelli disponibili nell'anno. Al fine di non penalizzare nella ripartizione del fondo le aree che hanno dovuto sopportare al proprio interno una riduzione della forza lavoro, le assenze per malattie, infortunio, astensione obbligatoria e facoltativa senza sostituzione o integrazione di personale non comporteranno una riduzione del coefficiente. Analogo trattamento sarà riservato ai lavoratori in part-time, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale senza integrazione di personale all'interno dell'area o altre forme di sostituzione (incarichi professionali esterni, appalti, incarichi ad Enti, ecc.). In caso contrario, il coefficiente sarà ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro.

La quota rimanente (quota B) del fondo viene destinata alla remunerazione di progetti ed obiettivi di carattere straordinario individuati dall'Amministrazione ed indicati nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi (P.R.O.) anche per singoli servizi. La relativa quota sarà suddivisa per ciascuna area o servizio in base a coefficienti stabiliti con riferimento ai criteri già indicati dal nucleo di valutazione per la determinazione del valore da assegnare agli obiettivi (consistenza, professionalità richiesta, priorità, importanza). Il totale della quota B sarà pari ad un valore compreso tra il 15% ed il 25% del totale del fondo produttività (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL dell'01.04.1999).

La ripartizione delle risorse tra i dipendenti avverrà sulla base del sistema di valutazione indicato nel C.C.D.I. datato 03.06.2004. Alla valutazione ottenuta sarà applicato un coefficiente di presenza dato dal rapporto tra le effettive presenze ed i giorni disponibili nell'anno. I giorni di presenza dei lavoratori part-time saranno ridotti proporzionalmente all'orario di lavoro.

Le eventuali economie sul fondo produttività derivanti da part-time ed assenze non sostituite (malattie ed astensione facoltativa per maternità, scioperi) saranno ripartite all'interno dell'Area.

Il Capo Area illustrerà ed affiderà ai collaboratori coinvolti gli obiettivi di gruppo e quelli individuali, nonché il piano di lavoro con le azioni/iniziative che si è inteso adottare per perseguirli. Nella conferenza di servizio sarà inoltre illustrato il sistema di valutazione previsto dal C.C.D.I. datato 03.06.2004.

La valutazione finale, sia quella di gruppo che quella individuale, sarà comunicata dal Capo Area al gruppo e/o al singolo lavoratore prevedendone la discussione e la possibile modifica.

La liquidazione della produttività avverrà con le seguenti scadenze:

- acconto del 40% entro il mese di agosto dell'anno di riferimento (sulla base della qualifica e della presenza nei primi sei mesi dell'anno);
- saldo a febbraio e, comunque, a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati ed in base al conseguimento degli obiettivi.

Le parti confermano l'eliminazione dell'acconto mensile della produttività.

In corso d'anno si procederà a verifica sull'andamento degli obiettivi con eventuale rimodulazione, integrazione e modifica degli stessi o rifinanziamento di nuovi obiettivi.

A consuntivo in sede di verifica, in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi, la quota non distribuita in un'area andrà in economia e verrà utilizzata per il finanziamento della quota A di tutti i dipendenti del fondo produttività dell'anno successivo

15. Utilizzo delle risorse decentrate

Le risorse decentrate quantificate, per gli anni 2005 e 2006, in applicazione dell'art. 31 del C.C.N.L., incrementate delle economie dell'anno 2004 pari a € 10.162,20 vengono utilizzate come di seguito indicato:

		2005	2006
A	Incentivazione produttività e il miglioramento servizi di cui 50% economie 2004 €	€ 39.810,20 (3.123,18)	€ 40.028,56 (7.039,02)
	di cui fondo A (85 %)	€33.838,67	€34.024,28
	di cui fondo B (15 %)	€ 5.971,53	€ 6.004,28
B	progressioni orizzontali		
	di cui in godimento al 31.12 dell'anno precedente	€ 37.047,56	€ 48.047,56
	di cui nuove risorse da assegnare	€ 10.955,27	€ 11.512,69
C	- indennità di comparto	€ 20.396,36	€ 20.396,36
D	indennità di turno, rischio, reperibilità, ecc.	€ 11.925,00	€ 11.925,00
E	- compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (asilo nido)	€ 5.231,71	€ 5.231,71
F	- esercizio di compiti con specifiche responsabilità - lett. f)	€ 7.500,00	€ 7.500,00
	personale cat.C e D (non ricoprente incarichi di p.o.):	€ 1.000,00	€ 1.000,00
	• responsabile di Ufficio	€ 1.500,00	€ 1.500,00
	• responsabile di procedimenti amm.vi complessi	€ 1.250,00	€ 1.250,00
	• responsabile coordinamento attività e dipendenti		
H	-maneggio valori	€ 496,00	€ 496,00
	TOTALE	€ 133.362,10	€ 145.137,88

N.B. Le economie 2004 sono destinate a finanziare le P.E.O. 2005 e 2006.

Con il presente accordo viene revocata la norma negoziale stipulata in data 13.05.2003 in ordine all'abolizione della quota B del fondo di produttività.

Pertanto, a partire dall'anno 2005, la quota B del Fondo viene ripristinata, con un valore iniziale pari al 15% del Fondo stesso.

Le somme indicate nel presente articolo saranno oggetto di apposito adeguamento a seguito della stipulazione del CCNL biennio 2004-2005.

16. Altre risorse

Le somme corrisposte al personale dipendente a titolo di:

- incentivo per la progettazione e per la pianificazione (art. 18, L. 109/1994);
- incentivazione attività accertamento tributi;
- partecipazione a commissioni non rientranti nei compiti e/o doveri d'ufficio (es. collaudo impianti carburante);

finanziate interamente con prelevamento sulle quote dei relativi stanziamenti annuali ed assegnate ad apposita voce del bilancio, verranno comunicate annualmente. Per l'anno 2005 si rinvia a quanto riportato nell'allegato A).

Le modalità di svolgimento delle attività di cui al presente articolo sono le medesime stabilite per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, di cui all'art. 21 seguente.

Le parti si impegnano di monitorare il rapporto tra incentivo alla produttività e le altre risorse erogate a titolo di incentivi per particolari disposizioni di legge.

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

L'**indennità di rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41, CCNL datato 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Operai (comprese cuoche)	11	€ 330,00
TOTALE	11	€ 330,00

L'**indennità maneggio valori**, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che:

- in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- per un valore pari a € 1,55 giornalieri;

- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche indicate al punto a);

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	n. addetti	somma prevista
Economato - contratti	1	€ 496,00
TOTALE		€ 496,00

18. Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, specifiche indennità. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 2.000,00. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata mensilmente, ed è graduata secondo la seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità di ufficio	1.000,00
Coordinamento di attività e di dipendenti	1.250,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi	1.500,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

importo dell'indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
1.000,00	2	€ 2.000,00
1.250,00	2	€ 2.500,00
1.500,00	2	€ 3.000,00
TOTALE	6	€ 7.500,00

E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola; in tal caso le risorse necessarie vengono sottratte dalle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi, previo esame con le OO.SS.

19. Criteri per la progressione orizzontale

Le parti concordano che vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando i settori e le relative categorie su cui investire avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi.

Le parti convengono di indicare nella seguente tabella i criteri cui fare riferimento e la loro pesatura per la progressione di carriera.

Successivamente vengono riportate le definizioni e le modalità di attribuzione.

PESATURA DEI DIVERSI CRITERI PRESI A RIFERIMENTO

Categoria	Esperienza acquisita (anzianità)	Formazione	Valutazione della prestazione e arricchimento professionale	Totale
A1 > A2	9	==	1	10
A2 > A3	6	2	2	10
A3 > A4	3	3	4	10
A4 > A5	3	3	4	10

B1 > B2	7	1	2	10
B2 > B3	3	3	4	10
B3 > B4	4	3	3	10
B4 > B5	3	3	4	10
B5 > B6	2	4	4	10
B6 > B7	2	4	4	10

C1 > C2	4	3	3	10
C2 > C3	3	3	4	10
C3 > C4	2	3	5	10
C4 > C5	2	3	5	10

D1 > D2	3	4	3	10
D2 > D3	2	4	4	10
D3 > D4	1	4	5	10
D4 > D5	==	4	6	10
D5 > D6	==	4	6	10

CRITERIO GENERALE DI ACCESSO ALLA SELEZIONE

Due anni di anzianità nella posizione economica precedente.

MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELL'ESPERIENZA

Sarà considerata anche l'esperienza acquisita in altri enti del settore pubblico sulla base di certificati di servizio rilasciati al dipendente

- Il servizio prestato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella da ricoprire con il passaggio, viene valutato 0,30 per anno.

- Il servizio prestato nelle categorie e posizione economica inferiori a quella prevista al punto precedente nonché in enti del settore pubblico non rientranti nel comparto degli enti locali, viene valutato 0,10 per anno.

L'anzianità di servizio per assunzioni avvenute in corso d'anno sarà conteggiata con il seguente criterio: dal mese stesso se l'assunzione è avvenuta dal 1° al 15° giorno del mese; dal mese successivo se l'assunzione è avvenuta dal 16° all'ultimo giorno del mese. Il servizio prestato nella Pubblica Amministrazione fuori ruolo sarà valutato con i medesimi criteri soprariportati.

I periodi di aspettativa non retribuita non saranno valutati.

DEFINIZIONE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA FORMAZIONE

Si fa riferimento alla formazione programmata dall'Ente come descritto all'articolo 11 del presente contratto decentrato integrativo.

Viene considerata con peso minore la formazione svolta precedentemente gli ultimi cinque anni, e cioè prima del 01/01/2000.

Vengono considerati i titoli di studio o corsi di specializzazione individuali, che abbiano attinenza con la professionalità svolta.

- I corsi di formazione interna ed esterna fino a 1 giorno, hanno valore 0,20.
- I corsi di formazione interna ed esterna fino a 3 giorni, hanno valore 0,50.
- I corsi di formazione interna ed esterna superiori a 3 giorni, hanno valore 0,70.
- La valutazione dei corsi di formazione interna ed esterna, svolta in precedenza al presente accordo, attinenti al profilo professionale e all'attività svolta, viene dimezzata e complessivamente non potrà superare il valore 1.
- Titoli di laurea, hanno valore 3.
- Titolo di scuola media superiore, hanno valore 1,5
- Corsi di specializzazione esterni, superiori a 40 ore, hanno valore 0,25.
- Corsi di specializzazione esterna superiori a 80 ore, hanno valore 0,50.
- Abilitazione alla professione, hanno valore 1
- Iscrizione all'albo professionale, hanno valore 1

I titoli valutati e utilizzati ai fini del passaggio in una nuova posizione economica non potranno più essere utilizzati per successivi passaggi

DEFINIZIONE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DELLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DELL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Ai fini dell'attribuzione del punteggio verrà presa in considerazione la valutazione media degli ultimi 3 anni conseguita dal dipendente.

Considerando che all'interno di ciascuna area ogni responsabile potrà strutturare il proprio sistema di valutazione in maniera diversa in base al principio che la remunerazione finale è influenzata non dal valore assoluto della valutazione ma dal grado di differenziazione tra i dipendenti della stessa area, si ritiene opportuno introdurre un sistema di correzione della valutazione.

Pertanto alla valutazione finale annuale del singolo dipendente risultante dall'applicazione dei criteri di cui al C.C.D.I del 03.06.2004 ai fini della progressione orizzontale verrà applicato un coefficiente correttivo dato dal rapporto tra la valutazione media di tutto il personale dell'ente e la valutazione media del personale dell'area ponderata ai giorni di servizio.

Esempio: valutazione del dipendente: 3,2; valutazione media di tutti i dipendenti 3,2;
valutazione media della propria area: 3

Valutazione del dipendente ai fini progressione = $3,2 \times (3,2 / 3) = 3,41$

Saranno attivati momenti di confronto per verificare l'omogeneità dei criteri usati nella valutazione

Con riferimento ai passaggi che l'Amministrazione si riserva di indicare annualmente verrà determinata la graduatoria.

L'insorgere di eventuali contestazioni, sarà oggetto di esame congiunto per individuare possibilmente soluzioni condivise.

Si dà atto della disponibilità residua nel fondo relativo alle progressioni economiche 2004, pari ad € 10.267,09 – dovuta alla mancata attuazione di alcune delle progressioni economiche previste per l'anno 2004 che non hanno avuto compimento a causa della mancanza dei requisiti di accesso previsti. Tali economie saranno destinate al programma triennale delle progressioni economiche 2005/2007.

Con decorrenza dal 31.12.2004 ed a valere per l'anno 2005, il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie previste dal CCNL del 31.3.1999, è integrato con la previsione delle nuove posizioni di sviluppo: A5, B7, C5 e D6.

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, che sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni, nonché le nuove risorse destinate dal presente contratto alle progressioni economiche orizzontali saranno utilizzate per finanziare il programma triennale delle PEO.

Si concorda di prevedere una progressione economica orizzontale per tutto il personale avente i requisiti, con i criteri di cui appresso e per un importo pari a :

- circa € 10.955,27 per l'anno 2005;
- circa € 11.512,69 per l'anno 2006;
- circa € 8.387,22 per l'anno 2007

Si concorda di effettuare un solo passaggio orizzontale per ciascun dipendente nell'arco del triennio 2005-2007.

Per l'anno 2005 si concorda di prevedere una progressione economica orizzontale per tutto il personale che abbia maturato i requisiti nell'anno 2004, cui si aggiungerà il personale di categoria A e B che abbia maturato i requisiti nell'anno 2005. Negli anni successivi 2006/2007 verranno effettuati i rimanenti passaggi rispettando il medesimo criterio relativo all'anno di maturazione del requisito, ad eccezione di coloro che hanno usufruito di una progressione verticale nel periodo 2004-2006.

Si concorda, altresì, di prevedere una progressione economica orizzontale per tutto il personale titolare di posizione organizzativa avente i requisiti, con i criteri di cui appresso:

- anno 2006: personale che abbia maturato i requisiti negli anni 2004 e 2005;
- anno 2007: personale che abbia maturato i requisiti nell'anno 2006;

Nell'eventualità di avanzo relativo alla quota destinata annualmente alle progressioni economiche orizzontali, si concorda la possibilità di un'ulteriore progressione solo nel caso in cui la rimanenza conteggiata superi il 50% della quota destinata alla progressione economica spettante.

Gli eventuali residui, a seguito dei passaggi orizzontali sopra descritti, rimangono nella quota A del fondo produttività dell'anno di pertinenza.

Le selezioni per la progressione orizzontale sono effettuate, nel limite delle risorse disponibili una volta l'anno nell'arco di vigenza contrattuale, a partire dal 2006, con decorrenza retroattiva 1.01.05.

Limitatamente all'anno di riferimento ed all'anno successivo al nuovo inquadramento, non partecipa alla selezione il dipendente che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale. In ogni caso non è possibile l'attribuzione di progressione economica orizzontale per due anni di seguito.

La graduatoria per l'attribuzione delle progressioni orizzontali è unica per l'interno ente, distinta solo per categoria.

In caso di parità in graduatoria, le parti ricercheranno le risorse per consentire il passaggio di tutte le figure professionali interessate.

Per l'anno 2005 la selezione sarà effettuata entro il 30.06.2006, facendo riferimento ai requisiti al 31.12.2004 e la nuova posizione sarà attribuita dall'01.01.2005.

Il medesimo criterio sarà seguito anche per gli anni 2006 e 2007.

20. Progressioni verticali

Ove le previsioni normative, contrattuali e giurisprudenziali rendano possibile il ricorso all'istituto delle progressioni verticali, queste saranno attivate nei seguenti termini:

N. passaggi	Da	A
3	A	B1

A conclusione delle procedure per le progressioni verticali, le parti si incontreranno per la verifica delle risorse disponibili e per eventuali ulteriori passaggi.

21. Criteri per la gestione degli incentivi per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi.

Il personale assunto a tempo determinato ai sensi del D.Lgs. n. 368 del 2001, partecipa alle risorse in oggetto solo se in possesso di una anzianità di servizio continuativa maturata presso l'ente di almeno 6 mesi e comunque con effetto dal giorno successivo, prevedendo opportuna integrazione del Fondo del Salario Accessorio.

In ordine all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali è 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 o che comunque comportano un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Ente, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni, ha valutato l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività, come da schema allegato sub A).

I progetti indicati in allegato saranno svolti secondo le seguenti modalità:

- le attività relative devono essere svolte al di fuori dell'orario di lavoro;
- le ore di lavoro destinate allo svolgimento dei progetti non possono essere considerate come lavoro straordinario;
- la liquidazione finale avverrà sulla base di apposita relazione dalla quale risulti l'attività svolta, gli obiettivi conseguiti, con analitica indicazione delle ore extralavorative all'uopo dedicate.

A partire dall'anno 2006 le proposte di progetti in ordine all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti devono essere presentati da parte dei Responsabili d'Area competenti entro il mese di marzo. Esclusivamente per l'anno 2006 tale previsione deve essere riferita al mese di maggio.

33. Disposizioni finali

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende operativo e immediatamente efficace tra le parti quando si sono espletate le procedure di cui all'art.5 del CCNL.

Conferma disciplina contrattuale decentrata integrativa pre-vigente

Il presente accordo fa salva la disciplina degli istituti contenuti nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto tra le parti il 22.12.2000 e negli accordi integrativi sottoscritti il 13.05.2003 ed il 03.06.2004, nelle parti non disciplinate con il presente accordo e non contrastanti con il C.C.N.L. 22.01.04.

Vigenza del contratto

Il presente contratto è valido fino alla stipula del nuovo C.C.D.I.

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

Orario Responsabili d'Area

Si allega (sub B) al presente contratto la nuova disciplina dell'orario di lavoro dei Responsabili d'Area in servizio presso l'Ente.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

ALTRE RISORSE - ANNO 2005

Progetti obiettivo già approvati:

1. Controllo flussi di cassa (approvato con delibera GC n. 4 del 25.01.2005) pari a € 7.500,00
2. Condoni edilizi (approvato con delibera GC n. 53 dell'08.06.2005) pari a € 28.360,00

Progetti all'esame della Giunta:

1) Incentivazione attività accertamento Ufficio Tributi:

Soggetto proponente: Ufficio Tributi

A) Accertamento ICI:

- avvio bollettazione automatica	€ 3.000,00 (Ca)
-attività di supporto	€ 1.000,00 (Ce-Sa)
-aggiornamento banca dati ICI	€ 2.000,00 (Ce-Sa)
- attività coordinamento, verifica, controllo	€ 800,00 (Ce-Sa)
- attivazione sportello certificazione Catastale	€ 2.000,00 (Ca-Ce-Sa)
Totale	€ 8.800,00

B) Accertamento ARSU:

- verifiche condoni edilizi;	
- incrocio dati tra banche dati;	
-predisposizione dichiarazioni di variazione;	
- predisposizione comunicazioni a SETA	€ 2.680,00 (Ce-Sa)
Totale (a carico SETA)	€ 2.680,00

LEGENDA:

Ca = Callegari

Ce = Cecchetto

Sa = Sardena

2) Progetto alimentazione Asilo Nido comunale:

Soggetto proponente: personale educativo Asilo Nido

Attività: - Formazione per insegnanti;

- Azioni di educazione alimentare in classe;

- Sostegno ai percorsi di educazione alimentare, in classe, al nido, progettati dagli insegnanti

Totale € 2.400,00

3) Progetto "Estate ragazzi e Piscina estate 2005"

:

Soggetto proponente: Ufficio Sociale

Attività: - Organizzazione;
- Gestione operativa;

Totale € 800,00

4) Progetto Numerazione civica:

Soggetto proponente: Ufficio anagrafe e Ufficio Tecnico – LL.PP.

Attività: - apposizione numerazione civica mancante con contestuale revisione esistente

In via indicativa (il progetto sarà presentato la prossima settimana dall'UTC) i costi saranno così ripartiti:

- € 5,00 per i numeri metallici
- € 10,00 per numeri in ceramica

Totale circa € 4.720,00

Artt. 10, 15 e 16 – C.C.D.I.

1) Progettazione e pianificazione LL-PP.:	€ 11.475,91
2) Progettazione e pianificazione Ed. Privata:	€ 22.167,07
3) Partecipazione a commissioni non rientranti nei compiti e/o doveri d'ufficio (es. collaudo impianti carburante):	€
4) Lavoro straordinario elettorale:	€ 13.800,00

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO DEI RESPONSABILI D'AREA

In considerazione del ruolo svolto e della responsabilità loro attribuita, per i titolari di posizione organizzativa occorre stabilire alcuni criteri riferiti all'orario di lavoro meglio rispondenti alle esigenze di gestione e funzionali agli obiettivi da raggiungere.

A tal fine si prevede quanto segue

Art. 1 – Flessibilità

1. Nell'ambito dell'orario di lavoro predeterminato dall'Ente, è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita nel limite di 12 ore mensili, garantendo nell'ambito del bimestre le 36 ore settimanali.
2. La flessibilità sarà esercitata nel rispetto delle modalità previste dalla vigente normativa e, comunque, assicurando la presenza in servizio nell'orario di apertura al pubblico stabilito dall'Ente.
3. Il mancato recupero nell'arco del bimestre della flessibilità usufruita determina la riduzione delle ferie in misura corrispondente alle ore non lavorate

Art. 2 – Assenze

1. Nei giorni senza rientro pomeridiano non è ammessa un'assenza superiore a 2 ore per recupero di flessibilità usufruita, se non previamente autorizzate.
2. Nei giorni con rientro pomeridiano è ammessa un'assenza superiore a 2 ore per recupero di flessibilità usufruita, nella sola mattinata o nel solo pomeriggio.