

COMUNE DI MARANO TICINO

VERBALE CONTRATTAZIONE DECENTRATA

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

UTILIZZO RISORSE

ANNO 2010

L'anno duemiladieci, addì sei del mese di dicembre alle ore 11.00, nella sede Comunale;

Tra la delegazione di parte pubblica composta dai Sigg.:

- FAVINO Dott. GIUSEPPE
- BORRINI FRANCESCO

entrambi nominati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 16.12.2004

E la delegazione sindacale composta dai Sigg.ri:

- - F.P.S. C.I.S.L.
- DE GRANDI S. STEFANO - U.I.L. F.P.L. NOVARA
- - C.G.I.L. NOVARA
- - C.S.A.

si stipula il seguente contratto integrativo aziendale ai sensi dell'art 45 del D.L. 29/73 e successive modificazioni e del CCNL del comparto Regioni ed Autonomie Locali 2006/2007 per il personale dipendente di questo Ente.

Le delegazioni richiamano preliminarmente le norme contrattuali vigenti, in particolare il CCNL 11.04.2008 per il quadriennio normativo 2006/2009, e il CCNL 31.07.2010 per il biennio economico 2008/2009, nonché i contratti nazionali e integrativi aziendali stipulati in applicazione dei CCNL relativi agli anni precedenti.

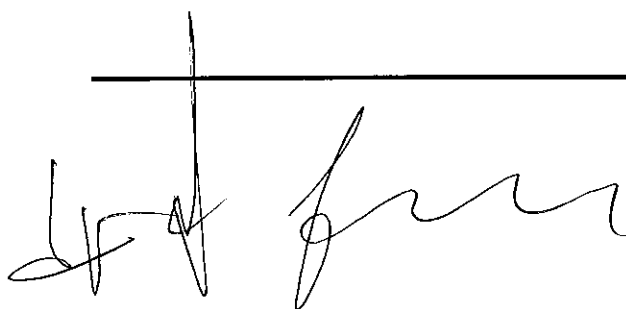
Per quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono le norme dei contratti richiamati nel comma precedente.

Questo contratto avrà validità fino al 31.12.2010 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo che una delle parti dia formale disdetta con raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza.

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

Ai sensi dell'art. 5, co 3 del CCNL 1.04.1999, l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo definita dalla delegazione trattante, viene inviata entro 5 giorni dalla sottoscrizione al revisore dei conti o, in sua assenza, ai nuclei di valutazione e dei servizi di controllo, che ne verificano la compatibilità.

Decorsi 15 giorni senza rilievi, l'autorizzazione alla firma del Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, è data dall'organo di governo, così come individuato dal regolamento.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned below a horizontal line.

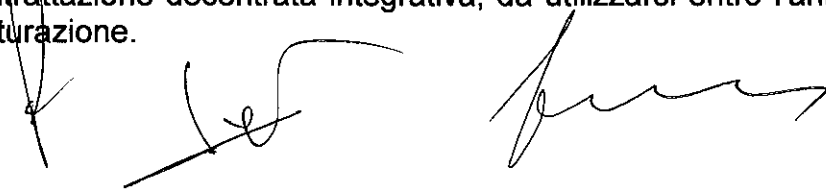
DISPOSIZIONI GENERALI

Conferma sistema relazioni sindacali CCNL 1.04.1999

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 lavori atipici e per il ricorso a consulenze esterne.
3. I rappresentanti Sindacali hanno diritto a 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..., entro 48 ore dalla firma definitiva o dalla loro esecutività.
5. In caso di sciopero previsto per l'intera giornata o ad ore, la trattenuta sarà pari alle ore che effettivamente il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata stessa.
6. 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.
7. Tutte le norme in materia di esercizio delle attività sindacali, non disapplicate dal CCNL, continuano ad operare.
8. 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.
9. Il presente accordo verrà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Ente.

Banca delle ore (Art. 38 bis CCNL 14.09.2000)

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 ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, 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 trimestre successivo alla prestazione lavorativa.

Cause di interruzione e sospensione del rapporto di lavoro

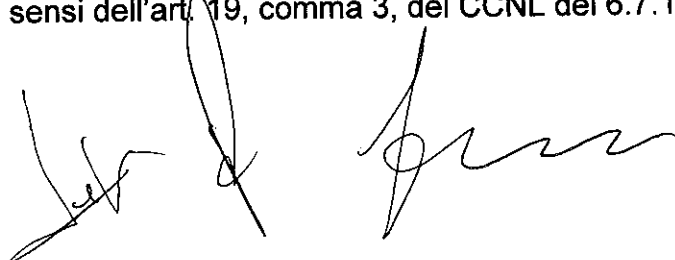
Vengono confermate, secondo le disposizioni contrattuali richiamate, le seguenti cause di assenza dal lavoro:

- Ferie (Art. 18 CCNL del 6/7/1995);
- Permessi retribuiti (Art. 19 CCNL del 6/7/1995);
- Permessi brevi (Art. 20 CCNL del 6/7/1995);
- Assenze per malattia (Art. 21 CCNL del 6/7/1995, art. 10 CCNL del 14/9/2000, art. 13 CCNL del 5/10/2001);
- Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche (Art. 21 CCNL del 14/9/2000);
- 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);
- Congedi dei genitori (Art. 17 CCNL del 14/9/2000);
- Congedi per la formazione (Art. 16 CCNL del 14/9/2000);
- Congedi per eventi e cause particolari (Art. 18 CCNL del 14/9/2000);
- Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL del 14/9/2000);
- Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio (Art. 12 CCNL del 14/9/2000);
- Altre aspettative previste da disposizioni di legge (Art. 13 CCNL del 14/9/2000);
- Cumulo di aspettative (Art. 14 CCNL del 14/9/2000);
- Diritto allo studio (Art. 15 CCNL del 14/9/2000);
- Servizio militare (Art. 9 CCNL del 14/9/2000);
- Permessi per l'espletamento di funzioni di pubblico ministero (Art. 18 CCNL 22/01/04);
- 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 14.09.2000)

Al personale assunto a tempo determinato:

- a) 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;



- b) 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.

Servizio sostitutivo di mensa e disposizioni in materia di buoni pasto

Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi appositamente convenzionati con il Comune di Marano Ticino.

Ha diritto al servizio di mensa, attraverso l'attribuzione di un buono pasto, il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, sia pieno che parziale.

Ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000, il buono pasto spetta ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno tre ore nella fascia pomeridiana, con una pausa NON superiore a due ore e NON inferiore a trenta minuti.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

A titolo esemplificativo:

- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 14.30 – 17.30 il buono spetta;
- orario lavorativo: 8.00 – 15.00 il buono NON spetta;
- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 16.00 – 19.00 il buono NON spetta;
- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 13.30 – 16.30 il buono spetta.

Schede di valutazione dei dipendenti

Nelle more dell'adeguamento del Regolamento degli Uffici e dei Servizi al D. Lgs. 150/2009 si ritiene comunque di seguire le linee guida dettate dal citato decreto dando atto che la valutazione della performance individuale dei dipendenti viene svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs. 165/2001 la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo indipendente di valutazione della performance.

Requisiti di accesso ai fondi della contrattazione decentrata

Partecipano alla ripartizione dei fondi del presente verbale (distinti agli allegati 1A e 1B) i dipendenti che abbiano maturato, nell'anno di riferimento, un minimo di quattro mesi di presenza in servizio, indipendentemente dall'inquadramento a tempo pieno o parziale.

Assenze per malattia e per permesso retribuito (D.L. 112/2008)

A recepimento di quanto stabilito all'art. 71, comma 5 del D.L. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla L. 133/2008, si prende atto che le assenze dal servizio non sono equiparate alla presenza in servizio ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa. Fanno eccezione le assenze per congedo di maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, e per congedo di paternità, le assenze



dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dall'art. 4, comma 1, della L. 8.03.2000, n. 53, e, per i soli portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, comma 6, della L. 5.02.1992, n. 104.

All'atto della distribuzione dei fondi teorici di cui al verbale di contrattazione decentrata integrativa, si porrà in essere il conteggio dei giorni utili alla ripartizione delle somme definitive.

Le somme derivanti dalle economie concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Disposizioni in materia di orario di lavoro e di prestazioni straordinarie

L'orario di lavoro del personale a tempo pieno è fissato in 36 ore settimanali, articolato sulla base dei singoli contratti di lavoro.

L'inizio ordinario dell'orario di lavoro è fissato per le ore 8:00, con la flessibilità di 30 minuti, purché il recupero dei minuti di ritardo all'inizio della giornata venga effettuato nel giorno stesso. L'orario differenziato da quello ordinario è concordato con il responsabile dell'area di appartenenza.

I minuti lavorati precedenti all'orario di servizio non possono essere computati come straordinario sommandoli ai minuti lavorati in eccedenza all'uscita. La frazione minima di straordinario riconoscibile è pari a mezz'ora.

Esempio:

- entrata 7.45 - uscita 13.20: ore da conteggiare: 5:00
- entrata 7.45 - uscita 13.30: ore da conteggiare: 5:30
- entrata 8.30 - uscita 13.15: ore da conteggiare: 4:30 (occorrerà recuperare mezz'ora di assenza, se la prestazione lavorativa antimeridiana deve essere di almeno 5 ore, salvo casi per i quali sia stato richiesto il permesso).

Per esigenze eccezionali e comprovate, l'inizio del servizio lavorativo può essere anticipato o posticipato, previa richiesta scritta al Responsabile del Servizio e purché le ore di servizio contrattuale della giornata risultino compiute.

La pausa minima tra il lavoro prestato in fascia antimeridiana e quello della fascia postmeridiana deve essere di almeno mezz'ora.

Gli straordinari devono essere sempre autorizzati per iscritto dal Responsabile del Servizio a cui fa capo il dipendente, prima di essere effettuati. In mancanza del responsabile, devono essere autorizzati dal Segretario Comunale. In casi eccezionali, l'autorizzazione può essere anche verbale, salvo poi essere formalizzata nel più breve tempo possibile.

I dipendenti a tempo parziale non possono effettuare straordinari, se non nell'ambito del 10% delle ore di servizio di un mese, con recupero degli stessi entro tre mesi.

La quota individuale di straordinari non deve in ogni caso non deve superare le 180 ore annue e le 12 ore settimanali, sempre nel limite del plafond del fondo straordinari annuale, che ai sensi dell'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. del 01.04.1999 viene ridotto nella misura del 3%.



Le ore supplementari che non possono essere retribuite, devono essere recuperate entro i tre mesi successivi alla loro effettuazione.

Progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 34 del C.C.N.L. 22.01.2004

A seguito di analisi delle schede di valutazione delle performance dei Responsabili di Servizio si propongono per l'anno 2010 le progressioni orizzontali di n° 3 dipendenti inquadrati rispettivamente nelle seguenti aree:

- Area Finanziaria: Giovanna Naikè passaggio da C1 a C2 con decorrenza 01.09.2010
- Area Affari Generali: Agostini M. Teresa passaggio da D1 a D2 con decorrenza 01.01.2010
- Area Tecnico-Manutentiva: Carion Claudio passaggio da B5 a B6 con decorrenza 01.01.2010

Non si propongono progressioni orizzontali per i Responsabili di posizioni organizzative che dovranno essere valutate dall'organismo indipendente di valutazione della performance a seguito di nomina.

Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co. 2, lettera f) del C.C.N.L. 1.04.1999

Si propongono i seguenti importi per le seguenti figure:

- o € 2.500,00 annue per istruttore direttivo ufficio segreteria – affari generali (categoria D1);
- o € 1.800,00 annue per istruttore amministrativo part – time ufficio tributi (categoria C1);

Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co. 2, lettera i) del C.C.N.L. 1.04.1999

Si conferma il seguente importo per la seguente figura:

- o € 300,00 annue per istruttore direttivo ufficio segreteria – affari generali (categoria D1), impiegato delegato con atto formale a svolgere le funzioni di ufficiale di stato civile;

Progetto obiettivo “neve e pronto intervento stagione invernale”

A ristoro del servizio prestato dal dipendente esecutore ufficio tecnico (categoria B5) per gli interventi di sgombero neve e spargimento sale effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, anche in orario notturno, si propone di costituire un progetto obiettivo del valore di Euro 800,00 per l'anno 2010 con durata dal 01.11.2010 al 30.03.2011.

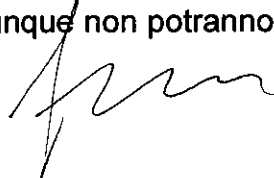
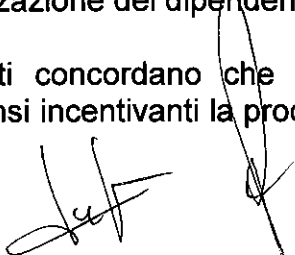
Il servizio è finalizzato a garantire, per il periodo invernale:

- Condizioni ottimali di percorrenza delle principali strade comunali in affiancamento alla ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di sgombero neve;
- Accessibilità agli edifici pubblici;
- Coordinamento con eventuali interventi di soggetti/squadre esterne;
- Gestione ottimale dei mezzi e dei materiali utilizzati;
- Servizio di assistenza e controllo dell'operato delle associazioni o soggetti terzi cui è stato dato l'incarico di supporto nelle attività di sgombero neve con fornitura materiale necessario, spargimento sale e sgombero neve;
- Ripristino danni al sedime stradale causati dalla stagione invernale;
- Interventi di sistemazione cunette bordo stradale;

Si considera, in tale progetto, anche il servizio prontamente prestato, pur in mancanza di una specifica indennità di reperibilità per il periodo invernale.

Produttività collettiva di cui all'art. 17, co. 2, lettera a) del C.C.N.L. 1.04.1999

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) del CCNL 1.04.1999 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. La contrattazione decentrata stabilisce quantità economiche e modalità di retribuzione sia dell' apporto individuale che del risultato del servizio. Ai RSU 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 con il RSU, 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:
 - a. attribuzione degli obiettivi individuali e di servizio;
 - b. periodiche riunioni di verifica;
 - c. colloquio di verifica a metà percorso con individuazione dei punti di forza e di caduta;
 - d. valutazione finale su apposita scheda con contraddittorio.
3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti 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

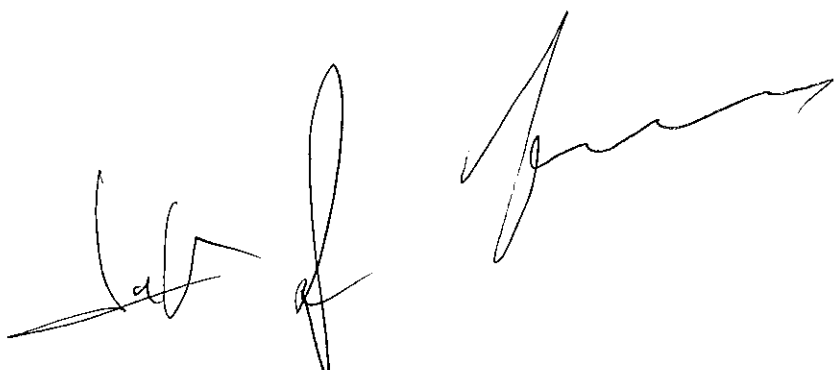


tipo di penalizzazione, ivi compresa la esclusione automatica da selezioni per progressioni orizzontali o verticali, i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nel periodo di riferimento, in quanto per la mancanza il dipendente ha già subito la prevista sanzione e una precisazione in senso contrario potrebbe configurare una ipotesi di sanzione disciplinare che, non solo non trova riscontro nelle vigenti disposizioni contrattuali, ma verrebbe applicata anche al di fuori di ogni garanzia procedimentale.

5. Si propongono i seguenti criteri per la corresponsione della produttività 2010:

- Individuazione dei progetti finalizzati che sono stati portati a termine nell'anno di riferimento, e contestuale incidenza del singolo progetto , a seconda della complessità di esecuzione e del valore economico che assume per l'Amministrazione il raggiungimento dell'obiettivo:

PROGETTO	DESCRIZIONE	VALUTAZIONE %	VALORE
A	gestione illuminazione votiva e gestione loculi e attività cimiteriali	11%	€ 281,69
B	manutenzione straordinaria aree verdi e aiuole fiorite periodo primavera - estate	10%	€ 256,08
C	gestione diretta dei tributi e servizio di precompilazione ICI	13%	€ 332,90
D	pulizia straordinaria locali mostre e palestra	0%	€ 0,00
E	aggiornamento catalogo informatizzato biblioteca, gestione archivio corrente e storico	0%	€ 0,00
F	controllo piattaforma ecologica e coordinamento con il Consorzio per raccolta rifiuti	10%	€ 256,08
G	consulenza agli uffici nella gestione delle procedure informatizzate	0%	€ 0,00
H	anagrafe canina e relazioni Consorzio di Vigilanza	0%	€ 0,00
I	riorganizzazione servizio Ufficio Tecnico	0%	€ 0,00
L	supporto per rogazione di atti pubblici	18%	€ 460,94
M	predisposizione diretta di tracciati da inviare al Ministero in via telematica	6%	€ 153,65
N	mansioni ufficiale anagrafe e stato civile	20%	€ 512,16
o	coordinamento amministrativo con ufficio tecnico	12%	€ 307,29
TOTALE		100%	€ 2.560,78



Sono stati indicati pari a 0% i progetti che, durante il 2010, non sono stati oggetto di realizzazione da parte di dipendenti a tempo indeterminato.

- o Individuazione dei soggetti coinvolti nei vari progetti per il 2010:

DESCRIZIONE	incidenza
AGOSTINI MARIA TERESA	L – M – N
GIOVANNA NAIKE	C – F – M – O
CARION CLAUDIO	A – B – F

- o Individuazione dell'incidenza del singolo addetto nella realizzazione del progetto assegnato, in rapporto all'impegno e alla competenza che il soggetto stesso dedica al raggiungimento dell'obiettivo

NOME	PROG	%	PROG	%	PROG	%	PROG	%	PROG	%
CARION CLAUDIO	A	100	B	100	F	25				
GIOVANNA NAIKE	C	100	F	75	M	50	O	100		
AGOSTINI M. TERESA	L	100	M	50	N	100				

Produttività per il personale fuori ruolo

Si dà atto che al personale fuori ruolo, qualora presente, viene riservata una quota delle risorse destinate ai dipendenti cessati o titolari di posizione organizzativa che non usufruiscono più del trattamento accessorio della produttività.

Per il personale dipendente a tempo determinato in servizio durante il 2010, viene destinato un fondo pari ad Euro 900,00

Disposizioni particolari per la formazione del F.E.S. 2010 e 2011

Si richiama quanto disposto nella medesima sezione del verbale di contrattazione decentrata per l'anno 2009, e cioè:

“Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica comunica che la parte eccedente del Fondo ottenuta dalle economie derivanti da collocamento a riposo del personale dipendente e da soppressione del servizio a seguito di trasferimento delle competenze ad altro ente (nel caso di specie, il Servizio di Vigilanza, passato a gestione consortile autonoma) venga eliminata.

Si dà atto che, nel caso in cui venisse assunto nuovo personale diverso da quello attualmente a tempo determinato, il Fondo sarà oggetto di adeguato ricalcolo.”

Inoltre, il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica dispone che, nelle more di un adeguamento generale dei regolamenti alle disposizioni del cd. Decreto Brunetta, si ritiene conveniente dare atto della costituzione del Fondo 2011, senza discussione sugli

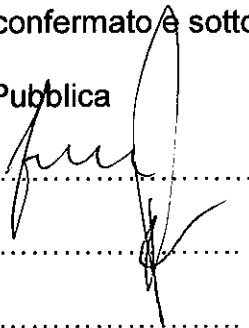
impieghi, che verrà demandata ad un successivo momento, una volta chiarite le modalità di applicazione della nuova normativa.

~~Le somme relative alle risorse del F.E.S. 2011 sono enumerate nell'elenco allegato (ALLEGATO 3).~~

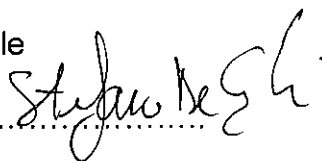
Il presente contratto entra in vigore alle ore 24 e conserva l'efficacia fino alla stipula di successivo contratto integrativo aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale:

Parte Pubblica



Parte sindacale

U.I.L.F.P.L. Stefano De G. 

IMPIEGHI 2010			
Fondo posizioni organizzative	(all'esterno del fondo)	€ -	€ -
Fondo lavoro straordinario		€ 2.968,53	€ 2.968,53
Fondo progressioni economiche orizz.	progr. al 31.12.08 uffici e operativi	€ 7.483,92	
art. 34 C.C.N.L. 22.01.2004	progressioni proposte	€ 1.620,46	
		€ -	€ 9.104,38
Fondo indennità di comparto	anno 2002 (a carico bilancio)	€ 356,88	
art. 33 C.C.N.L. 22.01.2004	anno 2003	€ 921,20	
	anno 2009 uffici e operativi	€ 2.171,35	€ 3.449,43
C.C.N.L. 9.05.2008 art. 7 co. 1	compensi per esercizi di compiti che comportano specifiche respons. di cui all'art. 17, co. 2, lett. f)	€ 4.300,00	€ 4.300,00
C.C.N.L. 22.01.2004 art. 32 co. 2	compensi per esercizi di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, co. 2 lett. i) del CCNL 1.04.1999 per personale delle categorie D - C - B	€ 300,00	
C.C.N.L. 1.04.1999 art. 17 co. 2 lett. i)	quota dip. ufficio segreteria		€ 300,00
C.C.N.L. 14.09.2000 art. 36 co. 1	Indennità di maneggio valori art. 17, co. 2, lett. d)	€ -	€ -
C.C.N.L. 1.04.1999 art. 17 co. 2 lett. e)	Indennità di compenso per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A - B - C	€ -	€ -
C.C.N.L. 14.09.2000 art. 37	Indennità di rischio, così come rideterminata dall'art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 360,00	
C.C.N.L. 1.04.1999 art. 17 co. 2 lett. d)	Importo mensile di € 30,00 per il solo periodo di esposizione al rischio Vengono individuate le seguenti figure: n. 1 dipendente cat. B/4 addetto al serv. manut.		€ 360,00
C.C.N.L. 1.04.1999 art. 17 co. 2 lett. d)	Indennità di turno e lavoro festivo per il servizio di vigilanza	€ -	€ -
C.C.N.L. 1.04.1999 art. 17 co. 2 lett. d)	Indennità di reperibilità	€ -	€ -
clb art. 2, co. 11, L. 244/2007 per iscriz. anagr. cittadini UE	quota destinata agli operatori serv. demografici	€ -	€ -
	totale parziale impiegati		€ 20.482,34
	TOTALE RISORSE STORICHE	€ 26.143,63	
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 6.052,31	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 5.651,80	
	TOTALE GENERALE DELLE RISORSE	€ 25.743,12	€ 25.743,12
	TOTALE PARZIALE IMPIEGHI		€ 20.482,34
	QUOTA NON RIPARTITA DA RIPORTARE		€ 1.000,00
	QUOTA DA RIPARTIRE:		€ 4.260,78
C.C.N.L. 1.04.1999 art. 17 co. 2 lett. a)		€ 2.560,78	
Produttività collettiva		€ 800,00	
	TOTALE		€ 3.360,78
	tratt. accessorio personale fuori ruolo	€ 900,00	€ 900,00
	TOTALE GENERALE IMPIEGHI		€ 25.743,12

UIL F.P.L.
Stefano De Luca