

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI ROVOLON**

Premesso che:

in data 10/5/04 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente;

il Revisore dei conti ha effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, con nota prot. n. 3327 del 11/5/04;

con deliberazione n. 68 del 17/5/04 la Giunta comunale ha approvato l'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente, autorizzandone la sottoscrizione definitiva;

il giorno 26 maggio 2004, alle ore 8.00, ha avuto luogo, presso la sede municipale, l'incontro tra:

La Delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di:

Assessore al personale Giustino Brusamolin

Segretario comunale dr.ssa Antonella Mariani

Responsabile dell'area contabile rag. Maristella Bau

Responsabile dell'area tecnica geom. Fulvio Moretto

e i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali:

CGIL-fp/Enti Locali: Christian Ferrari

CISL/FPS: Ettore Furlan

DICCAP dipartimento enti locali: Paolo Pontarin

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Rag. Iolanda Veronese

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Rovolon, concordando quanto segue:

1. Oggetto e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Rovolon, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto è efficace dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, 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.

2. Relazioni Sindacali.

La convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, contiene l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; di ogni seduta viene steso un verbale sintetico.

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

Gli istituti dell'informazione, concertazione, consultazione e altre forme di relazione sindacale previste dalla vigente disciplina normativa e contrattuale, vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dalla normativa vigente e dagli artt.7 e 8 del CCNL del 1/4/99, come modificato dal CCNL del 22/1/04.

3. Risorse decentrate.

La parte sindacale prende atto che l'Amministrazione comunale, in applicazione dell'art.31, comma 1, del C.C.N.L. del 22/1/04, ha quantificato complessivamente le risorse decentrate 2004 in € 65.685,92. (allegato sub A) di cui € 41.763,01 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, ed € 23.922,91 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (importo da determinarsi annualmente).

4. Utilizzo delle risorse decentrate.

Le modalità di utilizzo delle risorse saranno determinate annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Per l'anno 2004, la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate sono indicate nei prospetti allegati sub B).

5. Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in particolari condizioni.

L'indennità di rischio, quantificata in € 30,00 mensili, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio. E' 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 sono previste apposite indennità. Le risorse destinate a tale indennità sono indicate nel prospetto allegato sub B).

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

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1/4/99, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, varia da un minimo di € 1.000,00 a un massimo di € 2.000,00.

I criteri generali per la graduazione del compenso, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, sono i seguenti: categoria di appartenenza, grado di responsabilità, complessità organizzativa, e percezione di altre indennità previste dal CCNL.

I compensi previsti in favore del personale incaricato della responsabilità del procedimento sono, pertanto, così quantificati:

- personale appartenente alla cat. D: in considerazione del livello di professionalità, della complessità e rilevanza delle funzioni e delle responsabilità connesse al profilo professionale, il compenso è quantificato in € 2.000,00 (misura massima);
- personale appartenente alla cat. C: il compenso varia da € 1.000,00 (misura base) a un massimo di € 1.300,00. La misura effettiva del compenso è stabilita in base ai seguenti criteri di graduazione:
 - in caso di percezione dell'indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL del 1/4/99 (massimo € 300,00 per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici, addetti agli URP, formatori professionali, funzioni di ufficiale giudiziario, addetti ai servizi di protezione civile): € 1.000,00 (misura base);
 - in caso di mancata percezione delle indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. i), l'indennità sarà quantificata in misura compresa tra € 1.000,00 e € 1.300,00, distinguendo due fattispecie:
 - esercizio di fatto, completo e continuativo, delle funzioni connesse alle posizioni di responsabilità indicate nell'art. 17 comma 2 lett. i): maggiorazione di € 300,00;
 - nei casi rimanenti, saranno utilizzati i seguenti criteri di graduazione: grado di responsabilità e complessità gestionale, con l'applicazione di coefficienti di incremento dell'indennità base prevista per contratto, come di seguito specificati:

A) GRADO DI RESPONSABILITA'

Responsabilità esterna con esposizione verso la magistratura ordinaria e contabile: coefficiente 0,10

B) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Numero, eterogeneità e complessità dei servizi, con gestione dell'intero iter procedimentale:

Media: coefficiente 0,10	Alta: coefficiente 0,20
-----------------------------	----------------------------

Saranno compensate le funzioni conferite formalmente dai responsabili di area. Ogni anno sarà verificato il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi. Le funzioni connesse alla responsabilità del procedimento saranno pertanto oggetto di conferma annuale, da effettuarsi entro il 31 marzo.

L'art. 36 comma 2 del CCNL del personale del Comparto Regioni e autonomie locali del 22/1/04 (che aggiunge la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL del 1/4/99) prevede un compenso dell'importo massimo di € 300,00 per specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale; responsabile dei tributi; compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici; addetti agli URP; formatori professionali; funzioni di ufficiale giudiziario; addetti ai servizi di protezione civile.

Tale indennità, cumulabile con quella di procedimento, è graduata, tenendo presenti anche le disponibilità del fondo, in base ai seguenti criteri: completezza, effettività e continuità di esercizio delle funzioni conferite.

I compensi previsti dall'art. 17 comma 2 lett. i) sono, pertanto, così quantificati:

- esercizio saltuario e comunque discontinuo delle funzioni connesse alle posizioni di responsabilità indicate nell'art. 17 comma 2 lett. i): € 100,00;
- esercizio continuativo, ma limitato a una parte delle funzioni connesse a ciascuna delle fattispecie di responsabilità indicate nell'art. 17 comma 2 lett. i): € 200,00;
- esercizio completo e continuativo delle funzioni connesse alle posizioni di responsabilità indicate nell'art. 17 comma lett. i): € 300,00.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Gli importi annui delle indennità descritte nel presente articolo sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che osservi un orario di servizio inferiore all'80%. Le risorse destinate per l'anno 2004 alla corresponsione di tali indennità sono indicate nel prospetto allegato sub B).

7. Criteri generali di incentivazione del personale per obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio.

I sistemi di incentivazione si realizzeranno attraverso progetti, finanziati annualmente ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 1/4/99, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività. I progetti saranno utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento di obiettivi di miglioramento gestionale. Gli obiettivi devono essere espliciti, misurabili e controllabili. Le ore eccedenti il normale orario di lavoro non potranno essere recuperate.

I progetti coinvolgeranno il personale del servizio individuato in ragione delle competenze richieste. Nel progetto saranno esplicitati i seguenti elementi:

- descrizione sintetica e obiettivi;
- personale coinvolto;
- tempi di realizzazione;
- valore economico del progetto.

Le metodologie di valutazione terranno conto del perseguimento del risultato atteso e dell'apporto individuale in termini di partecipazione fattiva del dipendente.

Al termine del progetto, il nucleo di valutazione verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il valore economico sarà corrisposto in proporzione alla percentuale di realizzazione degli obiettivi e all'apporto individuale (giorni di presenza), con il correttivo della posizione economica.

8. Criteri generali di ripartizione del fondo per la produttività collettiva.

Il fondo sarà distribuito in base alla valutazione della prestazione individuale e al grado di raggiungimento degli obiettivi fissati dal PEG.

Preliminarmente sarà determinato un valore di riferimento pro capite, proporzionato al periodo di servizio, al quale applicare il primo correttivo della posizione economica.

L'importo sarà proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che osservi un orario di servizio inferiore all'80%.

POSIZIONE ECONOMICA	PARAMETRO
A1	1,398
A2	1,420
A3	1,449
A4	1,479
B1	1,475
B2	1,504
B3	1,559
B4	1,586
B5	1,617
B6	1,651
C1	1,652
C2	1,698
C3	1,749
C4	1,814
D1	1,813
D2	1,916
D3	2,097
D4	2,201
D5	2,314

La quota parte del premio di produttività correlata alla percentuale di raggiungimento dei risultati dell'area di appartenenza sarà determinata applicando il secondo correttivo, relativo alla presenza in servizio. Esso è determinato partendo da una base teorica di presenze pari a 360 giorni annui, con detrazione di tutte le assenze ad eccezione delle seguenti:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovuta a causa di servizio;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero di prestazioni straordinarie non retribuite;
- riposo per donazione di sangue;
- astensione obbligatoria per maternità;

mean

Ben

Previsione

3/9

- assenze per diritto allo studio;
- aspettative e permessi sindacali fruiti da personale legittimamente autorizzato ad assentarsi;
- trasferte, corsi di aggiornamento e perfezionamento, preventivamente autorizzati ai sensi di legge;
- assenze per infortunio sul lavoro.

La quota parte del premio di produttività correlata alla qualità della prestazione individuale sarà attribuita in base al punteggio conseguito nella scheda di valutazione di cui all'art. 10.

Per beneficiare della totalità della quota parte è necessario conseguire un punteggio finale medio pari o superiore a 80. In caso di punteggio finale medio inferiore a 80, la quota parte del premio sarà esattamente commisurata al punteggio conseguito.

Qualora sia stato conseguito un punteggio finale medio pari o inferiore a 50, non sarà riconosciuta la quota di premio.

9. Criteri e forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni.

Le parti prendono atto del vigente regolamento sugli incentivi per la progettazione di cui alla L. 109/94.

Si demanda ad apposito atto l'approvazione dei criteri di assegnazione degli incentivi per l'attività di accertamento ICI.

10. Criteri per la progressione orizzontale.

Le selezioni per la progressione orizzontale sono effettuate, nel limite delle risorse disponibili, a partire dal 2004, con decorrenza retroattiva 1.01.03.

L'attribuzione delle progressioni sarà effettuata tenendo conto dell'ordine di anzianità delle progressioni orizzontali assegnate dal 1999 al 2001.

Limitatamente ai due anni successivi 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.

Per l'anno 2003 una quota del fondo pari a € 4.000,00 sarà destinata all'attribuzione di n. 3 nuove progressioni orizzontali, tra il personale in servizio a tale data.

La selezione sarà effettuata entro il 30.06.2004; la nuova posizione economica sarà attribuita dal 01.01.2003.

Per l'anno 2003 saranno stilate due graduatorie: la prima graduatoria riguarderà il personale appartenente alle categorie B e C1 (prima posizione economica) per l'attribuzione di n. 1 progressione. La seconda graduatoria riguarderà il personale appartenente alle categorie C (posizione C2 e superiori) e D, per l'attribuzione di n. 2 progressioni.

Potranno accedere alla selezione i dipendenti in servizio alla data del 01/01/2003 con 2 anni di servizio continuativo nella posizione economica di appartenenza. I criteri di accesso alla graduatoria sono così stabiliti:

- punteggio finale medio non inferiore a 80 sulla scheda di valutazione 2003 utilizzata per la produttività e per il risultato; per quanto concerne la valutazione dei responsabili di area, il 100% del risultato è parificato al voto massimo 90 della scheda di valutazione dei dipendenti non responsabili di area;
- a parità di valutazione sarà considerata l'anzianità nella posizione economica;
- a ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria;
- a ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche.
- a ulteriore parità, prevarrà il più anziano di età.

Per l'anno 2004 una quota del fondo pari a € 6.620,00 sarà destinata all'attribuzione di ulteriori progressioni orizzontali, in numero non predeterminato, ai dipendenti in possesso dei criteri di accesso di seguito esplicitati.

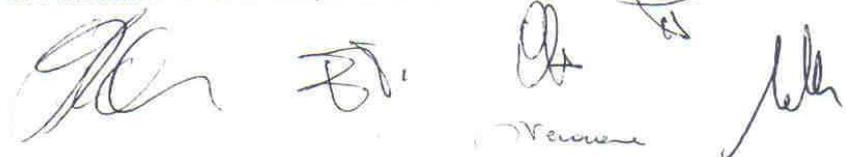
La selezione sarà effettuata entro il 31.03.2005; la nuova posizione economica sarà attribuita dal 01.01.2004.

Saranno stilate due graduatorie: la prima graduatoria riguarderà il personale appartenente alle categorie B e C1 (prima posizione economica).

La seconda graduatoria riguarderà il personale appartenente alle categorie C (posizione C2 e superiori) e D.

Potranno accedere alla selezione i dipendenti in servizio alla data del 01/01/2004 con 2 anni di servizio continuativo nella posizione economica di appartenenza. I criteri di accesso alla graduatoria sono così stabiliti:

- punteggio finale medio non inferiore a 80 sulla scheda di valutazione delle prestazioni dell'anno 2004. A tal fine sarà utilizzata un'unica scheda per valutare:



ed

Ben

1. la prestazione individuale del personale dipendente non incaricato di posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione del fondo incentivante (quota correlata alla qualità della prestazione individuale di cui all'art. 8);
 2. la prestazione individuale di tutto il personale dipendente (compresi i responsabili di area), ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali;
- a parità di valutazione sarà considerata l'anzianità nella posizione economica;
 - a ulteriore parità, sarà considerata l'anzianità di servizio nella categoria;
 - a ulteriore parità, l'anzianità di servizio nelle precedenti categorie e posizioni economiche;
 - a ulteriore parità, prevarrà il più anziano di età.

I parametri di valutazione sono raggruppati in tre tipologie:

- **capacità operative:** questo indicatore rileva l'impegno e la qualità della prestazione e del contributo individuale al raggiungimento dei risultati; esso comprende:
 - autonomia;
 - flessibilità e disponibilità;
 - puntualità e precisione;
- **grado di integrazione:** questo indicatore rileva la capacità di lavorare in gruppo e di rapportarsi efficacemente con superiori, amministratori e utenza, con un comportamento improntato alla disponibilità e alla cooperazione; esso comprende:
 - collaborazione;
 - integrazione;
 - rapporto con l'utenza;
- **orientamento all'innovazione:** questo indicatore rileva la capacità di usare gli strumenti normativi e tecnici e le attrezzature in dotazione, e di proporre e adottare soluzioni innovative per il miglioramento della produttività e dell'efficienza. Esso comprende:
 - sensibilità all'innovazione;
 - arricchimento professionale;
 - utilizzo di strumenti e attrezzature.

Nella scheda di valutazione potranno essere assegnati tre diversi punteggi, dove:

- 30 = scarso
- 60 = sufficiente
- 90 = buono

La valutazione sarà effettuata:

- per i responsabili di area, dal Segretario comunale;
- per gli altri dipendenti, dai responsabili di area.

11. Pari opportunità.

Le misure organizzative e la gestione del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità.

Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive:

- a. elaborazione e diffusione a tutti i dipendenti di un codice di condotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro;
- b. flessibilità degli orari di lavoro in presenza di grave necessità analiticamente motivata e documentata.

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

L'orario di lavoro dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi, contemperando in modo equilibrato le esigenze dell'utenza e quelle dei lavoratori dell'ente.

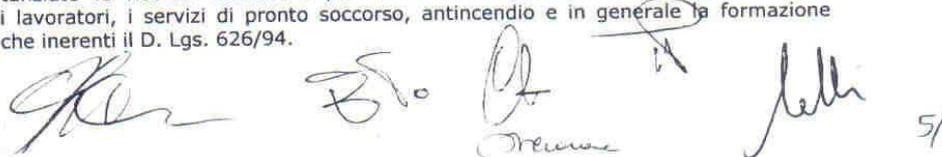
Si conferma l'articolazione dell'orario su cinque giorni settimanali (art. 22 della L. 724/94) con due rientri pomeridiani, ad eccezione di specifici servizi, individuati con apposito provvedimento (v. deliberazione di G.C. n. 11 del 18/2/02 e successive modifiche e integrazioni).

Potranno essere concesse eccezionalmente forme flessibili dell'orario di lavoro al personale che rappresenti particolari esigenze documentate, compatibilmente con le esigenze di copertura del servizio.

13. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Amministrazione si impegna a dare attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Gli interventi di formazione e informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica, in modo da garantire aggiornamento e informazione costanti.

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. Saranno inoltre stanziati le risorse necessarie per avviare e completare la formazione per il rappresentante dei lavoratori, i servizi di pronto soccorso, antincendio e in generale la formazione relativa alle tematiche inerenti il D. Lgs. 626/94.



C.M.

B.C.

14. Formazione e aggiornamento.

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione professionale del personale. A tal fine si impegna a stanziare annualmente una somma non inferiore all'1% della spesa del personale, con la quale saranno finanziati, in particolare:

- corsi di formazione professionale per il personale neoassunto;
- corsi di riqualificazione e aggiornamento professionale per il personale già in servizio.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi negli ambiti individuati annualmente nel piano di formazione. Il piano annuale di formazione, sperimentato per la prima volta nell'anno 2004, sarà confermato negli anni a venire come strumento di programmazione coerente con le necessità formative del personale.

15. Qualità del lavoro e innovazioni tecnologiche, degli assetti organizzativi e della domanda di servizi.

Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative introdotte nell'ente, anche la professionalità richiesta ai dipendenti dovrà adeguarsi.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, e in tal senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

Per permettere una reale partecipazione all'organizzazione degli uffici e stimolare tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro, si conferma il ricorso alle seguenti iniziative, già in uso:

- conferenza annuale di tutto il personale dipendente dell'ente;
- conferenze di servizi con cadenza almeno bimestrale;
- analisi e confronto con i responsabili di servizio sulle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro;
- periodica formulazione di questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimersi, in modo anonimo, sull'assetto organizzativo e sulle ricadute di questo relativamente alle condizioni dell'ambiente lavorativo.

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

L'Accordo collettivo nazionale del 19/9/02 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, individua, all'art. 2, i servizi essenziali che devono essere garantiti in caso di sciopero.

Al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero, dovrà essere assicurato, secondo le modalità previste dal citato accordo e con criteri di rotazione, il seguente contingente di personale:

- n. 1 addetto al servizio manutenzione (individuato dal Responsabile dell'area tecnica);
- n.1 addetto ai servizi demografici (individuato dal Responsabile dell'area amministrativa);
- n.1 addetto alla ragioneria, ove lo sciopero coincida con l'ultimo giorno di scadenza di legge per l'erogazione degli stipendi (individuato dal Responsabile dell'area contabile).

17. 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.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Assessore al personale Giustino Brusamolin
Segretario comunale dr.ssa Antonella Mariani
Responsabile dell'area contabile rag. Maristella Baù
Responsabile dell'area tecnica geom. Fulvio Moretto

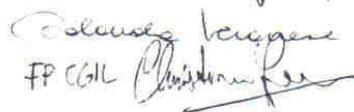
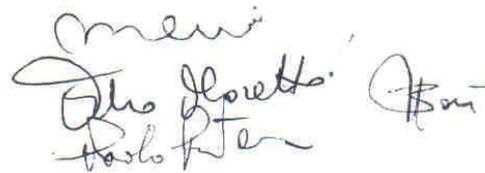
LA DELEGAZIONE SINDACALE

Organizzazioni Sindacali

CGIL-fp Christian Ferrari
CISL/FPS Ettore Furlan
DICCAP Paolo Pontarin

Rappresentanza Sindacale Unitaria

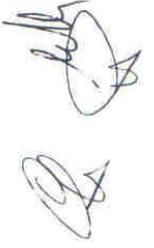
Rag. Iolanda Veronese



PROSPETTI DI DETERMINAZIONE, RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE
RISORSE DECENTRATE 2004



men



ALLEGATO A

Determinazione risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
CCNL 2002/2005 sottoscritto il 22/01/2004, art. 31

Per l'anno 2004 le risorse decentrate sono così determinate:

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

	Importo in Lire	Importo in €
Fondo stanziato in bilancio anno 1998	L. 49.093.200	€ 25.354,52
PARZIALE	L. 49.093.200	€ 25.354,52
L.E.D.	L. 11.136.667	€ 5.751,61
Incremento pari allo 0,52% monte salari 1997	L. 3.355.748	€ 1.733,10
PARZIALE	L. 63.585.615	€ 32.839,23
Riduzione per personale ATA	L. 2.839.186	€ 1.466,32
PARZIALE	L. 60.746.429	€ 31.372,91
Incremento pari all'1,1% monte salari 1999	L. 6.793.283	€ 3.508,44
Ributazione individuale di anzianità personale cessato	L. 1.121.588	€ 579,25
TOTALE	L. 68.661.300	€ 35.460,60

CCNL 2002/2005 sottoscritto in data 22/01/2004

Incremento pari allo 0,62% monte salari 2001 (pari a € 275.332,72) art. 32 c. 1	€ 1.707,07
Incremento pari allo 0,50% monte salari 2001 (pari a € 275.332,72) art. 32 c. 2	€ 1.376,67
PARZIALE	€ 3.083,74
TOTALE	€ 38.544,34
Incremento fondo ai sensi art. 15, comma 5, CCNL 2000/2001, sottoscritto il 07.10.2001, per incremento stabile dotazioni organiche:	
Incremento fondo per aumento dotazione organica (assunzione ex 8 ^a - D3 giuridico - D5 economico)	€ 2.222,87
Differenza contrattuale su progressioni orizzontali secondo i valori aggiornati del CCNL 2002/2005	€ 995,80
TOTALE risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 41.763,01

Risorse aventi carattere di variabilità

Incremento fondo ai sensi art. 15, comma 5, CCNL 2000/2001, sottoscritto il 07.10.2001, per processi di riorganizzazione:	
Adeguamento indennità di responsabilità e rischio	€ 4.923,45
Incremento pari allo 1,2% monte salari 1997	L. 7.744.033
Quota maggiore gettito ICI - destinata a personale Ufficio Tributi	€ 1.800,00
Incremento fondo per finanziamento progetto condono edilizio	€ 10.000,00
Incremento fondo per finanziamento progetti obiettivi diversi	€ 3.200,00
TOTALE risorse aventi carattere di variabilità	€ 23.922,91

TOTALE RISORSE DECENTRATE 2004

€ 65.685,92

Salvi

mau

Di Bi

