



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 22/1/2004 COMPARTO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 ED ALLE
ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 -2005

Il giorno venti del mese di Luglio dell'anno duemilaquattro, presso la sede municipale a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Antonella Barletta e dei componenti dott.ssa Marialisa Laudisa e dott.ssa Addolorata Tafuro

	Barletta Antonella
	Laudisa Marialisa
	Tafuro Addolorata

Delegazione di parte sindacale:

	La Spada Orazio
	Braione Maria
	Liaci Giusto
	Greco Cosimo
	Fiorentino Gaetano

	CGIL/FP
	FIST/CISL
	UIL/EE.LL
	DICCAP
	CONFSAL
	COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
	FEDERAZIONE NAZIONALE EE.LL.

Sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005.

Art.1 - Validità e durata

1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico ed ha validità dalla data di sottoscrizione al 31.12.2005, fatte salve le modifiche ed integrazioni eventualmente introdotte per effetto di successivi contratti nazionali.

2) Alla scadenza prevista dal precedente comma 1, il presente contratto decentrato integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla data di stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Art.2 - Servizi Minimi Essenziali

1) Tenuto conto delle disposizioni contenute negli artt.1 e 2 del C.C.N.L. 1994/97 e nella Legge n°146/90, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire anche in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:

a) servizio di stato civile, limitatamente alla registrazione delle nascite e dei decessi;

b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;

c) servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento delle salme e loro tumulazione;

d) servizio di vigilanza urbana, limitatamente alle attività di polizia mortuaria, di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, oltre alle unità a disposizione dell'autorità giudiziaria e - ove espressamente richiesto - di Pubblica Sicurezza di cui all'art.5 della Legge n°65/86;

e) servizio di custodia, limitatamente al Palazzo di città;

f) protezione civile, limitatamente alle attività di primo intervento.

2) Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale, distinti per qualifiche e professionalità :

* stato civile..... n°__1__ unità = categ. __C o D

* cimiteriale..... n°__1__ unità = categ. __A__

* vigilanza urbana.....n°__3__ unità = 1 uff. o sottuff. + 1 vigile per turno;

* custodia..... n°1 unità.

* protezione civile... n°3_ unità così distinte:

- n°1_ unità = Tecnico di Cat. D o C

- n°2_ unità = categ. __A__

3) In ogni occasione di sciopero, i Responsabili delle Aree interessate individuano tempestivamente, nell'ambito delle professionalità e qualifiche funzionali in servizio, i nominativi del contingente da esonerare dall'effettuazione dello sciopero secondo quanto fissato nel precedente comma 2. L'individuazione dei nominativi avviene a rotazione, in base ai seguenti criteri:

- **minore anzianità di servizio;**

- **a parità di anzianità, il più giovane di età.**

4) Salvo casi eccezionali, da motivare adeguatamente, non possono essere esonerati dagli scioperi i dipendenti facenti parte degli organismi statutari delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero.

5) I nominativi dei dipendenti esonerati dallo sciopero vanno comunicati, di volta in volta, alla R.S.U. ed ai terminali di tipo associativo delle OO.SS. che hanno proclamato lo sciopero. In ogni caso vanno comunicati agli interessati, entro il secondo giorno precedente alla data dello sciopero.

6) Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo- se possibile - la sostituzione.

7) Il personale che chiede ed ottiene la sostituzione non può risultare, a qualsiasi titolo, salvo quello dello sciopero, assente dal servizio nel giorno dello sciopero stesso.

8) Il personale esonerato dallo sciopero non può assentarsi dal servizio, a qualsiasi titolo, salvo per gravi e documentate esigenze da notificare immediatamente al Responsabile di Area, il quale deve provvedere alla sostituzione.

9) Le stesse procedure sono da seguire per la pronta reperibilità nelle giornate di sciopero.

10) Durante le giornate di sciopero l'Amministrazione si impegna a non richiedere prestazioni di lavoro straordinario ancorché precedentemente autorizzato.

Art. 3 - Relazioni sindacali

- 1) L'Amministrazione Comunale, la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali, nel rispetto dell'autonomia dei rispettivi ruoli, convengono sulla necessità di definire corrette e moderne relazioni sindacali in grado di esaltare il metodo del confronto, le capacità propositive ed il principio di responsabilità, quale veicolo essenziale per la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di ammodernamento dell'apparato pubblico e di riforma della Pubblica Amministrazione in atto.
- 2) A tal fine intendono attivare, nel rispetto dei modelli relazionali previsti dai C.C.N.L. di comparto e fatte salve le prerogative degli organi di indirizzo politico e l'autonoma determinazione della dirigenza nella gestione delle risorse umane e finanziarie, un sistema di relazioni sindacali idoneo a contemperare l'esigenza di elevazione della qualità dei servizi erogati alla collettività con la valorizzazione delle risorse umane e la crescita professionale del personale.
- 3) Per il raggiungimento di tali obiettivi comuni si rende opportuno definire le relazioni fra l'Amministrazione comunale, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente Contratto decentrato integrativo.
- 4) Gli istituti della contrattazione, della concertazione e dell'informazione sono gestiti nei termini e con le modalità stabilite dai vigenti C.C.N.L. di comparto.
- 5) Per ogni incontro di contrattazione integrativa è fissato ed esplicitamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Tutta la documentazione relativa agli argomenti in discussione e le proposte dell'Amministrazione sono preventivamente trasmesse ai soggetti sindacali.
- 6) Di ogni seduta di contrattazione viene redatto apposito verbale riportante la sintesi degli argomenti trattati e delle decisioni assunte. Di tale verbale è data lettura al termine dello stesso incontro, procedendo contestualmente alla sua sottoscrizione. Ove gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, al termine dell'incontro le parti fissano la data dell'incontro successivo.
- 7) Al fine di ricercare ogni contributo utile al miglioramento delle efficienza e dell'efficacia dell'azione dell'Ente, è garantita l'informazione in riferimento ad iniziative e procedure che si riflettano comunque sul personale, sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi. L'informazione è attuata di norma attraverso la trasmissione degli atti o dei dati significativi per l'adozione delle determinazioni da parte dei soggetti preposti (Giunta municipale/Consiglio comunale/Responsabili di Area) per il tramite dell'Ufficio competente per materia. L'informazione preventiva e successiva è altresì attuata, se ritenuto necessario,

attraverso specifici incontri promossi per iniziativa dell'Amministrazione comunale, dei singoli Responsabili di Area o delle OO.SS., su tutte le materie oggetto dell'informazione.

8) La concertazione si attua, nelle materie previste dai C.C.N.L. di comparto, in appositi incontri del cui esito viene redatto verbale, recante le posizioni delle parti. Tutti i verbali relativi agli esiti delle concertazioni sono raccolti presso l'Ufficio Personale ed accessibili a tutti i soggetti sindacali.

9) Sulle materie oggetto di concertazione i soggetti sindacali, prima della concertazione o in luogo della stessa, possono trasmettere per iscritto all'Amministrazione osservazioni, riflessioni, valutazioni, proposte di merito.

10) I provvedimenti adottati dall' Amministrazione o dai Responsabili di Area riguardanti materie oggetto di contrattazione decentrata o, se del caso, di concertazione devono recare esplicito riferimento ai pareri espressi dalle organizzazioni sindacali.

11) L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del presente Contratto Integrativo idonei spazi per le comunicazioni di interesse sindacale e per le assemblee sindacali.

Art. 4 - Clausole di raffreddamento dei conflitti

1) Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2) Nel rispetto dei principi di cui al precedente comma 1, entro il primo mese di negoziato le parti stipulanti il presente contratto integrativo, salvo i casi di esplicita e formale rottura delle trattative, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Analogo comportamento è assicurato durante il periodo in cui si svolge la concertazione.

3) In caso di controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato autentico della clausola controversa. L'incontro è richiesto da una delle parti in forma scritta, con lettera raccomandata, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'incontro si tiene entro e non oltre quindici giorni dalla richiesta.

4) Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse sin dall'inizio della vigenza del presente contratto integrativo.

Art. 5 - COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE DECENTRATE

- 1) Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione comunale ai sensi degli articoli 31 e 32 del CCNL 22/1/2004.
- 2) Le risorse di cui al comma 1 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, vengono quantificate come da prospetto che segue:

Definizione tipo risorsa	Importo
A) Art. 14, c. 4 CCNL 1.4.99 Decurtazione 3% su straordinario dec. 31/12/1999	€ 1.594,33
B) Art. 15, c.1, lett. a) CCNL 1.4.99 F.do 98 (art. 31 c. 2 lett. b,c,d,e CCNL 6.7.95)+0,25% m.sal. 95 (art. 2 c. 2 CCNL 16.7.96)	€ 127.441,34
C) Art. 15, c.1, lett. b) CCNL 1.4.1999 F.di agg.vi 98 (art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 CCNL 16.7.96)	
D) Art. 15, c.1, lett. c) CCNL 1.4.1999 Risparmi di gestione 1998	0
E) Art. 15, c.1, lett. f) CCNL 1.4.1999 Risparmi art. 2 c. 3 D.Lgs. 29/93	0
F) Art. 15, c.1, lett. g) CCNL 1.4.1999 LED al 31/03/1999	€ 19.737,86
G) Art. 15, c.1, lett. h) CCNL 1.4.1999 Risorse da indennità art. 37 c. 4 CCNL 6.7.1995	€ 1.936,74
H) Art. 15, c.1, lett. i) CCNL 1.4.1999 Applicabile solo alle Regioni	0
I) Art. 15, c.1, lett. j) CCNL 1.4.1999 0,52 % monte salari 1997	€ 10.172,15
L) Art. 15, c.1, lett. l) CCNL 1.4.1999 salario accessorio personale trasferito per decentram. Funzioni	0
M) Art. 15, c. 5 CCNL 1.4.1999 Incrementi dotazioni organiche	0
N) Art. 4, c.1 CCNL 5.10.2001 Incremento 1,1% monte salari 1999	€ 20.598,26
O) Art. 4, c.2 CCNL 5.10.2001 R.I.A.+ Assegni ad personam personale cessato dal 01.01.2000	€ 11.489,02
P) Art. 32, c.1 CCNL 22.1.2004 Incremento 0,62% monte salari 2001	€ 11.435,70
Q) Art. 32, c. 2 CCNL 22.1.2004 Incremento 0,50% monte salari 2001 (attestaz. spesa pers. 2001 inf. 39 % entrate correnti)	€ 9.222,34
TOTALE QUOTA FISSA	€ 213.627,74

3) Le suddette risorse, riferite all'anno 2004, restano confermate anche per gli anni successivi, fatti salvi gli eventuali ed ulteriori incrementi derivanti:

a) dall'applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 per gli effetti derivati da eventuali incrementi della dotazione organica;

b) dall'applicazione dell'art. 4, comma 2 del CCNL 1.4.1999 in materia di acquisizione delle risorse correlate alla retribuzione individuale di anzianità e agli assegni *ad personam* in godimento al personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000;

c) da futuri contratti collettivi nazionali.

4) Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità. Per l'anno 2004 le suddette risorse variabili vengono quantificate come da prospetto che segue:

A) Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.4.1999 Art. 43 legge 449/97	0
B) Art. 15, comma 1, lett. e) CCNL 1.4.1999 Economie da trasformazione rapporto da tempo pieno a part-time	0
C) Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999	
1. D. Lgs. 446/1997 art. 59 (recupero evasione ICI) % incassi anno 2003	€ 10.000,00
2. D.L. 437/1996 art. 12 (compensi legali nel proc. tributario) % incassi anno 2003	0
3. Legge 109/1994 (Merloni) % importo progetti	€ 6.900,00
4. Compensi ISTAT	€ 2.545,00
5. Compensi legali (art. 27 CCNL 14/09/2000)	€ 8.000,00
D) Art. 15, comma 1, lett. m) CCNL 1.4.1999 Risparmi fondo straordinario	€ 21.860,56
E) Art. 15, comma 1, lett. n) CCNL 1.4.1999 Applicabile solo alle C.C.I.A.A.	0
F) Art. 15, c. 2 CCNL 1.4.1999 Max 1,2% monte salari 1997	€ 23.474,00
G) Art. 15, c. 5 CCNL 1.4.1999 Nuovi servizi o riorganizzazione esistenti senza incrementi dotaz. organica	€ 39.880,24
H) Art. 4, c. 3 CCNL 5.10.2001 (vedi lett. C)	
I) Art. 4, c. 4 CCNL 5.10.2001 (vedi lett. A)	
L) Art. 54 CCNL 14.9.2000 Diritti di notifica incassi anno 2003	0%
M) Art. 32, comma 6 CCNL 22.1.2004 Non applicabile EE.LL.	
R) Art. 17, c. 5 CCNL 1.4.1999 RESIDUO ANNO PRECEDENTE	
1. Fondo lavoro straordinario	€ 1,12
2. Altro salario accessorio (€ 1.919,77 economie 2003+€ 1.641,46 da abbattimenti su prod. aziendale+€ 14.221,11 residuo	€ 17.781,22
incremento 0,62% e 0,50% rif. anno 2003	
TOTALE QUOTA VARIABILE	€ 130.442,14

5) In caso di incrementi di dotazione organica per effetto di assunzioni a tempo indeterminato, le risorse di cui al comma 2 vengono

stabilmente integrate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. Limitatamente all'anno di assunzione il suddetto valore medio viene calcolato in proporzione alla data di assunzione.

- 6) In caso di incrementi di dotazione organica per effetto di assunzioni a tempo determinato, le risorse decentrate di cui al comma 3 vengono incrementate, per ogni assunzione, del valore medio pro-capite riferito alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, rapportato al periodo di durata del contratto individuale di lavoro e per la durata del contratto stesso. L'incremento delle risorse non ha luogo in caso di assunzioni a tempo determinato per sostituzione di personale assente.
- 7) La ripartizione dei compensi di cui all'art.15 del CCNL 1/4/1999 lett.k) è definita in appositi regolamenti di settore.

Art. 6 – Fondo per attivazione di nuovi servizi o riorganizzazione servizi esistenti

1) L'Amministrazione comunale, nell'ambito delle proprie specifiche potestà programmatiche, intende proseguire nell'attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati al potenziamento dei servizi esistenti ovvero all'attivazione di nuovi servizi. Tali processi di riorganizzazione, considerata la progressiva e consistente riduzione della dotazione organica dell'Ente a seguito di collocamento a riposo del personale e dell'assenza di nuove assunzioni, richiedono di norma un aumento delle prestazioni del personale in servizio non fronteggiabili con la razionalizzazione delle risorse finanziarie disponibili e/o delle strutture.

2) Per le finalità di cui al comma 1, l'Amministrazione si impegna, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, ad integrare annualmente delle somme necessarie la quota variabile del fondo delle risorse decentrate. Per l'anno 2004 l'importo di che trattasi viene fissato in € 39.880, 24, così ripartito in budget di Area:

AREA	BUDGET
Servizi strategici-trasversali e di supporto	€ 8.904,13
Affari generali	€ 7.914,78
Economico-finanziaria	€ 4.773,57
Urbanistica-Lavori pubblici e manutenzioni	€ 6.760,21
Vigilanza	€ 11.527,51
TOTALE	€ 39.880,24

3) L'utilizzo delle somme di cui al comma 2 resta in ogni caso subordinato all'approvazione preventiva ed alla verifica successiva, entrambe effettuate dal nucleo di valutazione dell'Ente, di specifici progetti di implementazione di nuove attività o di miglioramento dei servizi esistenti annualmente redatti dai Responsabili di Area di volta in volta competenti sulla base delle direttive impartite dall'Amministrazione comunale. Le somme non utilizzate entro la fine ogni esercizio finanziario per effetto di progetti approvati sono riacquisite al bilancio dell'Ente.⁽¹⁾

(1)Integrazione del _____ .G.C. n. ____ del _____

Art. 7 - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate

1) Le modalità di utilizzo delle risorse di cui all'art. 5, nel rispetto della disciplina stabilita dai contratti collettivi nazionali di comparto e dal presente contratto integrativo, sono determinate annualmente in sede decentrata. Per l'anno 2004, le suddette risorse economiche sono ripartite come da prospetto che segue:

PARTE FISSA

A) Spesa per 1^ (anno 2000) e 2^ (anno 2001) P.E.O. (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999)	€ 110.769,34
- Spesa per indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. c) CCNL 22.1.2004) 2^e 3^a quota	€ 36.700,38
- Riclassificazione ex q.f. 1^ e 2^ area vigilanza	€ 2.428,34
TOTALE PARZIALE	€ 149.898,06
B) Turnazione area di vigilanza (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ 28.500,00
- Turnazione operai addetti alle manutenzioni ed al cimitero (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)*	€ 6.000,00
- Turnazione personale addetto alla segreteria organi politici (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)*	€ 2.800,00
- Reperibilità stato civile (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)/operai**	€ 5.529,68
- Reperibilità area di vigilanza	€ 16.000,00
- Indennità rischio operai (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ 3.600,00
- Maggiorazione oraria/articolazione oraria (art. 17, comma 2, lett d) CCNL 1.4.1999)	€ 1.300,00
TOTALE PARZIALE	€ 63.729,68
TOTALE UTILIZZO PARTE FISSA	€ 213.627,74
PARTE VARIABILE	€ 130.442,14
A) Rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004)**	€ 11.550,00
B) Maneggio valori	€ 3.000,00

C) Attività disagiate cat. A,B,C (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999)	€	450,00
D) Partic.respons. cat. B, C e D non incaricate di posiz. organ.ve (art. 17, c. 2 lett. f) CCNL 1.4.99/art. 36 c. 1 CCNL 22.1.04)	€	0
E) Uffic.stato civ./anag./respons.tributi/ add.ti urp/format. prof.li/add.ti prot.civile (art. 36 c.2 CCNL 22.1.04)	€	0
F) Archivisti informatici*	€	9.000,00
G) Produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999	€	39.516,90
H) Incentivi art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999		
1. D. Lgs. 446/1997 art. 59 (recupero evasione ICI)	€	10.000,00
2. D. L. n. 437/96 art. 12 (compensi legali nel processo tributario)	€	-
3. Legge 109/1994 (Merloni) % importo progetti	€	6.500,00
4. Compensi ISTAT	€	2.545,00
5. Compensi legali (art. 27 CCNL 14/09/2000)	€	8.000,00
I) Diritti di notifica (art. 54 CCNL 14.9.2000)		0
L) Attivazione nuovi servizi/riorganizzazione servizi esistenti senza incrementi dotaz. organiche	€	39.880,24
TOTALE UTILIZZO	€	130.442,14

* decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato definitivo

**corresponsione sino alla data di sottoscrizione del contratto decentrato definitivo, in base alle previsioni del contratto decentrato integrativo sottoscritto il 17/11/2000

2) Al fine di evitare ritardi nella corresponsione del salario accessorio spettante al personale dipendente le parti convengono che:

a) Gli istituti contrattuali finanziati con la quota fissa del fondo per le risorse decentrate, nella tipologia e negli importi stabiliti per ciascuna tipologia dal prospetto che precede, si intendono confermati anche per gli anni successivi a quello di istituzione, fino a concorrenza delle somme disponibili e fatte salve le eventuali modifiche determinate annualmente dalle parti in sede di utilizzo del fondo, la cui efficacia decorrerà comunque da data non antecedente all'adozione delle modifiche stesse.

b) Gli istituti contrattuali finanziati con la parte variabile del fondo per le risorse decentrate si intendono confermati, limitatamente alle lettere B) e F) del prospetto che precede, anche per gli anni successivi a quello di istituzione, fino alla concorrenza delle risorse certe disponibili e fatte salve le eventuali modifiche determinate annualmente dalle parti in sede di utilizzo del fondo, la cui efficacia decorrerà comunque da data non antecedente all'adozione delle modifiche stesse.

Art.8 - Produttività

1) I compensi per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono finalizzati a remunerare gli effettivi incrementi della produttività degli uffici comunali e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali di PEG dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.

2) Le risorse economiche disponibili sono ripartite in budget di Area, al fine di rendere coerente la programmazione dell'Ente – e la conseguente determinazione degli obiettivi – con i risultati conseguibili, in modo direttamente proporzionale al personale assegnato alle singole Aree.

3) L'attribuzione dei compensi di cui al comma 1 è subordinata all'accertamento annuale ad opera del nucleo di valutazione della percentuale di conseguimento degli obiettivi di PEG e degli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati. La somma complessiva da erogare per ciascuna Area è proporzionale a tale percentuale. I compensi individuali da corrispondere nell'ambito della suddetta somma complessiva sono determinati per effetto della successiva valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori effettuata dai Responsabili di Area sulla base del sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente.

4) La quota da attribuire a ciascuna Area si calcola in rapporto al numero dei dipendenti assegnati alla stessa e ai seguenti coefficienti convenzionali di apporto funzionale:

- categoria A 100
- categoria B.....120
- categoria B3..... 130
- categoria C.....150
- categoria D1..... 170
- categoria D3.....180

5) Per la determinazione del premio incentivante il Responsabile di Area procede alla valutazione individuale del personale assegnato, nella misura del 30% sulla base dei coefficienti di apporto funzionale di cui al comma 4 e per il restante 70 % sulla base dei parametri di apporto individuale di cui al comma 8.

6) La valutazione dell'apporto individuale, in via preliminare, viene notificata all'interessato. Avverso tale valutazione lo stesso può inoltrare istanza, adducendo le proprie ragioni, al proprio responsabile di Area.

7) I dati parziali e quant'altro emerso ed utilizzato per la individuazione dell'apporto individuale devono essere ritenuti procedimenti istruttori non pubblicabili e non utilizzabili a qualsiasi altro fine, specie se a danno dei singoli dipendenti.

8) La valutazione dell'apporto individuale viene effettuata sulla base di apposita metodologia di valutazione permanente da definire di concerto con il nucleo di valutazione, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) **adattabilità delle prestazioni lavorative** alle peculiari esigenze del/degli obiettivo/i del Peg: il parametro, la cui incidenza viene definita in misura pari al 20 % del totale, misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Peg;
- b) **disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo**: il parametro, la cui incidenza viene definita in misura pari al 20 % del totale, misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
- c) **partecipazione**: il parametro, la cui incidenza viene definita in misura pari al 30 % del totale, verifica l'effettivo apporto alla realizzazione dell'/gli Obiettivo/i, con particolare riferimento alla capacità di introdurre arricchimenti rispetto all'espletamento dei compiti assegnati ed ai risultati da conseguire nell'ambito dello stesso Peg.

9) A ciascun dipendente avente diritto è attribuito entro il mese di marzo di ciascun anno il premio incentivante spettante, in relazione alla verifica dei risultati da effettuarsi entro il mese precedente.

Art. 9 - Indennità per attività svolte in condizioni disagiate

1) Le indennità di turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno restano disciplinate dalla contrattazione nazionale e dalle norme integrative appresso riportate.

I Responsabili delle Aree interessate individuano il personale cui spettano le indennità di cui al presente articolo. Le stesse vengono corrisposte a cadenza mensile.

2) Le figure professionali interessate all'erogazione dell'indennità di **turno**, sono:

a) Vigili Urbani;

b) Eventuali altre figure professionali a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici e servizi;

3) Le figure professionali interessate alla pronta **reperibilità** sono:

a) Polizia Municipale: tre unità per dodici ore nell'arco della giornata;

b) Ufficio tecnico: due unità per dodici ore nei giorni di sabato, domenica e festivi;

c) Stato Civile: una unità per ventiquattro ore nei giorni di sabato, domenica e festivi.

In caso di applicazione di modelli organizzativi del lavoro articolati per turni, al personale di cui al comma b) non si applica l'istituto della reperibilità.

3) L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina nazionale vigente, è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano condizioni lavorative di particolare esposizione a rischio;

TIPOLOGIE DI RISCHIO	IMPORTO MENSILE LORDO	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Operai (manutentore, operatore cimiteriale, disinfestatore e	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparametrazione su base

tutte le altre figure individuate nell'all. B) al D.P.R. n. 347/1983);		giornaliera: - a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni; - a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni;
--	--	--

5) L'indennità per **maneggio valori** compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, per le giornate nelle quali lo stesso è adibito ai suddetti servizi. L'indennità spetta solo per incassi mensili superiori a € 775,00 per singolo contingente.

SERVIZI INTERESSATI	IMPORTO GIORNALIERO	NUMERO CONTINGENTI	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Economato	€ 1,55	1	L'indennità spetta per le giornate nelle quali il personale è adibito ai servizi di cassa, come comunicate dal responsabile dell'Area di appartenenza
Demografico	€ 1,55	3 (agente contabile+2)	
Tributi	€ 1,55	1	
Servizi sociali	€ 1,55	1	
Vigilanza urbana	€ 1,55	1	

6) L'indennità di maneggio valori è cumulabile con altre indennità, purché non percepite allo stesso titolo.

Art.10 Esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità

1) Al personale cui risultano attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del C.C.N.L. 1/4/1999 possono essere attribuite, in sede di utilizzo annuale del fondo per le risorse decentrate, le seguenti indennità:

DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	IMPORTO LORDO ANNUO	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Responsabile di archivi informatici	€ 300,00	Corresponsione su base mensile nell'importo fisso di 1/12 dell'importo

	annuo lordo.
--	--------------

- 2) L'indennità per specifiche responsabilità, ove prevista in sede di contrattazione decentrata annuale, è attribuita dai Responsabili di Area sulla base di contingenti fissati annualmente in sede decentrata in funzione dell'organizzazione dell'Ente.

Art. 11 Lavoro Straordinario

- 1) Il fondo destinato alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario viene quantificato per l'anno 2004 nell'importo di € 29.695,51 rivenienti dal seguente conteggio:

Fondo straordinario 1999	€ 53.144,21
Decurtazione 3% dec. 31.12.1999 a valere per l'anno 2000	- € 1.594,33
Ulteriore decurtazione anno 2000	-€ 15.147,92
Decurtazione anno 2001	-€ 4.841,22
Decurtazione 3% sul fondo straord. Anno 2001 di L. 61.110.116	-€ 946,82
Decurtazione 3% sul fondo straord. Anno 2002 di L. 59.276.813	-€ 918,41
FONDO STRAORDINARIO 2004	€ 29.695,51

- 2) Il fondo è utilizzato, previa assegnazione di budget ai Responsabili di Area da parte del direttore generale, se nominato, ovvero del Segretario generale. I budget annuali di Area sono quantificati in misura direttamente proporzionale al numero di dipendenti assegnati a ciascuna Area nonché alle tariffe orarie di base per lavoro straordinario vigenti per ciascuna categoria di classificazione del personale.
- 3) L'importo del fondo di cui al comma 1) resta confermato anche per gli anni successivi e potrà essere utilizzato, nelle more della definizione annuale circa l'utilizzo delle risorse decentrate, nei limiti dei dodicesimi mensilmente maturati distintamente per budget di Area. Sono in ogni caso fatte salve le diverse determinazioni eventualmente adottate dalle parti in sede di contrattazione decentrata annuale con riferimento alla somma residua a quella data disponibile.

- 4) L'autorizzazione all'effettuazione del lavoro straordinario è di esclusiva competenza del Responsabile di Area, in presenza di esigenze specifiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi *del Peg*, non potendo tale istituto contrattuale essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. L'autorizzazione é preventiva, in forma scritta e contiene l'indicazione delle attività da svolgere. Prima di procedere all'autorizzazione del lavoro straordinario, i Responsabili di Area provvedono ad attivare tutti gli strumenti di razionalizzazione dell'orario ordinario utilizzando, compatibilmente con le esigenze di servizio, i criteri di flessibilità espressamente previsti dalla normativa vigente.
- 5) Le autorizzazioni eccedenti il monte ore individuale di 180 ore fissato dal CCNL 1/4/1999 devono ottenere il visto del Segretario Generale ed essere trasmesse contestualmente alle R.S.U.
- 6) Entro i mesi di gennaio, giugno e settembre di ogni anno l'Amministrazione ed i soggetti sindacali si incontrano per una complessiva verifica circa il lavoro straordinario effettuato, allo scopo anche di individuare opportuni interventi mirati a consentire una progressiva e stabile riduzione dello stesso.

.....

Art.12 - Progressione economica orizzontale

- 1) La progressione economica orizzontale avviene in relazione ai processi di riorganizzazione e/o di riqualificazione dei servizi che s'intendono avviare e/o completare e tenuto conto delle risorse all'uopo disponibili.
- 2) La programmazione dei passaggi nell'ambito delle categorie, tenuto conto di quanto stabilito nel precedente comma 1, avviene annualmente previa apposita contrattazione, nel rispetto delle norme nazionali vigenti.
- 3) La progressione economica orizzontale si attua attraverso un sistema di valutazione annuale che tiene conto dei parametri di cui alle allegate **tabelle A.** con le seguenti precisazioni: il calcolo dell'esperienza professionale avviene computando i periodi di servizio, debitamente documentati, prestati alle dipendenze di pubbliche amministrazioni; A parità di punteggio complessivo prevalgono, nell'ordine, l'anzianità di servizio e la maggiore età;

- 4) Alla selezione potrà partecipare solo il personale che potrà vantare una anzianità nel comune o in altro ente del comparto di almeno due anni.
- 5) La sommatoria dei valori numerici attribuiti ai singoli fattori valutativi, sulla base della loro incidenza percentuale, determina il punteggio utile per la collocazione in graduatoria per categoria.
- 6) La selezione è effettuata entro il 31 marzo di ogni anno fra tutto il personale in servizio il 1° gennaio dalla posizione economica posseduta il 31 dicembre precedente.
- 7) Avverso le graduatorie ogni dipendente può promuovere formale e motivato ricorso al Direttore Generale, se nominato, o al Segretario Generale, con facoltà di trasmetterne copia alle RSU . Per l'anno 2004 non saranno effettuate progressioni economiche. Per gli anni successivi le parti potranno destinare una quota delle risorse stabili del fondo, se ed in quanto disponibile, al finanziamento delle progressioni orizzontali.

Art. 13 Sviluppo attività formative

- 1) La formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.
- 2) Per la realizzazione degli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono annualmente predisposti appositi piani di formazione professionale, di riqualificazione e di aggiornamento del personale che non siano astratti dal contesto del sistema organizzativo su cui si interviene, ma in grado di garantire una attività formativa permanentemente legata alla pratica quotidiana dello stesso contesto, capace di evolvere gli orientamenti e le soluzioni operative e che sia attenzione critica costante ai processi in campo per migliorarli ed adeguarli agli scopi operativi dell'Ente.
- 3) A tal fine la Direzione Generale, tenuto conto delle linee di indirizzo generale dell'Amministrazione riguardo all'attività di formazione ed aggiornamento professionale ed acquisite le eventuali indicazioni fornite sulla materia da tutti i responsabili delle Aree nonché dalle

Organizzazioni sindacali, predisporre entro il 31 marzo di ciascun anno appositi piani formativi.

4) La pianificazione della formazione contiene:

- l'individuazione degli obiettivi strategici e l'indicazione dei tempi di attuazione dei programmi di formazione, da correlare anche alle progressioni orizzontali in ciascuna categoria ;
- l'identificazione delle attività di formazione che coinvolgono tutti i dipendenti e quelle riguardanti specifiche professionalità, previa analisi dei bisogni formativi da effettuarsi mediante apposite conferenze di servizio o con l'impiego di questionari;
- l'indicazione delle tipologie dei percorsi di formazione (corsi e/o seminari organizzati dall'Ente o da strutture esterne, stage presso altre Amministrazioni o Aziende private, auto-formazione e auto-aggiornamento con la fornitura del materiale e delle necessarie istruzioni, ecc.);
- la definizione della metodologia di valutazione dei singoli moduli e percorsi formativi, nonché le ricadute sul piano dell'arricchimento ed aggiornamento professionale;
- la definizione delle modalità di accesso alla formazione;

5) Nel definire le modalità di accesso, vengono individuate le priorità ed indicati precisi criteri (precedenza a chi non ha ancora svolto attività di formazione, a chi è coinvolto in processi di riorganizzazione, a chi opera in strutture " strategiche", favorendo processi di rotazione), con l'obiettivo di offrire a tutti i dipendenti l'opportunità di formarsi ed aggiornarsi.

6) Alla formazione professionale, alla riqualificazione ed all'aggiornamento del personale è destinato un importo pari almeno all'1% annuo del monte salari .dell'anno precedente Le somme eventualmente non spese nell'esercizio di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo con le stesse finalità.

7) La formazione e l'aggiornamento del personale, avendo la finalità di migliorare la qualità e la funzionalità dei servizi del Comune di San Pietro Vernotico, sono considerati elementi di valutazione nel processo dinamico del sistema di classificazione.

Art. 14 Ambiente di lavoro e sicurezza

1) L'Amministrazione Comunale di San Pietro Vernotico si impegna a dare attuazione al Decreto Legislativo n° 626/1994, ponendo in essere

tutti gli adempimenti di competenza e affrontando in sede negoziale gli aspetti della prevenzione o delle modifiche di strutture e di dotazioni strutturali che si rendessero necessarie per il rispetto della normativa vigente in materia o per migliorare le condizioni di lavoro per i dipendenti.

2) Al tal fine la Giunta Municipale nomina, in tempi brevi, apposito gruppo di lavoro cui affidare il compito di predisporre un articolato piano di attuazione del Decreto Legislativo n° 626/1994, con l'indicazione dei programmi di miglioramento da effettuare e della temporalizzazione degli interventi programmati.

3) L'Amministrazione si impegna, ai sensi del combinato disposto di cui al comma 1, lett. g) dell'art. 19, e comma 4 dell'art. 22 del D. Lgs. n° 626/94, per la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

4) L'amministrazione si impegna altresì a dare puntuale attuazione alla normativa statale e comunitaria vigente in materia di agevolazione delle attività dei dipendenti disabili e per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 15 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1) Al fine di armonizzare gli orari di servizio, di apertura degli uffici e di lavoro con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle altre Amministrazioni pubbliche, nonché con quelli del lavoro privato, si rende necessario perseguire politiche dell'orario di servizio e di lavoro atte a sperimentare le varie forme di flessibilità contrattualmente previste, contemperando, altresì, i bisogni del personale, soprattutto riguardo alle situazioni di disagio e/o svantaggio.

2) Ai sensi dell'art. 22 della legge n 724/94 e del D.Lgs. n°29/93 e tenuto conto delle indicazioni all'uopo fornite dal Dipartimento Funzione Pubblica con Circolare n° 7 del 24/2/1995, si indicano di seguito criteri organizzativi riguardo alla definizione degli orari:

a) L'orario di servizio è inteso come il periodo di tempo giornaliero e settimanale necessario per assicurare il funzionamento degli uffici - sia nelle ore antimeridiane che in quelle pomeridiane - e si articola su cinque giorni lavorativi settimanali, dal lunedì al venerdì. Per ogni giornata in cui sia previsto il rientro pomeridiano, al personale è garantito apposito buono pasto, il cui costo per i 2/3 è a carico dell'Ente.

b) L'orario di apertura al pubblico é inteso come il periodo di tempo giornaliero durante il quale l'utenza ha accesso ai servizi dell'Ente. Apposite fasce orarie di accesso ai servizi sono previste anche nei giorni

non lavorative (anagrafe e stato civile, servizio cimiteriale, biblioteche....);

c) L'orario di lavoro ordinario è inteso come il periodo di tempo durante il quale ciascun dipendente effettua le proprie ore lavorative previste dal C.C.N.L., nell'ambito dell'orario di servizio. E' possibile fare ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali ed annuali, con orari inferiori o superiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore annuale e previa concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9 del C.C.N.L.-

3) I criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro sono demandate ad apposita contrattazione decentrata, mentre l'articolazione dell'orario di servizio ed i calendari delle attività delle scuole materne e degli asili nido comunali sono oggetto di concertazione tra i soggetti negoziali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L.-

4) Nell'ambito dell'apposita contrattazione di cui al precedente comma 3, viene individuato il personale operante in regime di turnazione, al fine di sperimentare la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore medie settimanali, senza ulteriore aggravio dei costi, in attuazione dell'art.22 - comma 1- del C.C.N.L.-

5) Al fine di individuare i necessari correttivi alle politiche degli orari, si effettua annualmente un monitoraggio dei servizi di apertura al pubblico, relativamente alle tipologie delle prestazioni richieste dall'utenza, le cui risultanze sono oggetto di esame in sede negoziale

Art. 16 Mobbing

1) Al fine di evitare che si verifichino fenomeni di mobbing (situazione di isolamento ed accanimento che si verifica quando un lavoratore viene "preso di mira") sempre più diffusi anche negli ambienti di lavoro della P.A., l'Amministrazione effettua periodicamente, di norma con cadenza annuale, specifica indagine mirata a verificare la sussistenza o meno del fenomeno.

2) Detta indagine è compiuta con l'ausilio di apposita modulistica- fatto salvo l'anonimato - e d'intesa con la R.S.U.

3) In caso di sussistenza del fenomeno, l'Amministrazione istituisce apposito sportello di ascolto che con le dovute garanzie di competenza e riservatezza, accoglie le richieste di aiuto da parte dei dipendenti, evitando anche probabili contenziosi legali.

Allegato A - Schede di valutazione

1 Dipendente

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT.A

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
<i>100</i> ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	60%	_____
<i>101</i> RISULTATI OTTENUTI NELLE PRESTAZIONI RESE (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti rispetto alle direttive ricevute)	15%	_____
<i>102</i> IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute)	15%	_____
<i>103</i> FLESSIBILITA' DI ADATTAMENTO A PRESTAZIONI DI LAVORO DIFFERENZIATE	10%	_____

100%

Il punteggio da attribuire all'esperienza professionale è rapportato al numero di anni di servizio nell'Ente o negli Enti del comparto (0,0857 per ogni anno intero);

del comparto, per un massimo di anni 35;

Ad ogni parametro di valutazione delle prestazioni individuali è attribuito un punteggio da 0 a 3 (insufficiente – adeguato - buono - ottimo);

Al titolo di studio è attribuito il seguente punteggio:

CAT. B : diploma scuola media superiore:3; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT. C: Laurea: 3; diploma scuola media superiore: 2,5; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT.D: Laurea con abilitazione professionale: 3; Laurea:2,5; Diploma universitari o laurea breve: 2; diploma scuola media superiore:1,5; diploma di qualifica: 1; scuola media inferiore: 0;

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT.B

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
200 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	50%	_____
201 RISULTATI CONSEGUITI (risponde degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute)	10%	_____
202 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo)	10%	_____
203 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali)	10%	_____
204 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
210 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	100%	

Il punteggio da attribuire all'esperienza professionale è rapportato al numero di anni di servizio nell'Ente o negli Enti del comparto (0,0857 per ogni anno intero);

del comparto, per un massimo di anni 35;

Ad ogni parametro di valutazione delle prestazioni individuali è attribuito un punteggio da 0 a 3 (insufficiente – adeguato - buono - ottimo);

Al titolo di studio è attribuito il seguente punteggio:

CAT. B : diploma scuola media superiore:3; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT. C: Laurea: 3; diploma scuola media superiore: 2,5; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT.D: Laurea con abilitazione professionale: 3; Laurea:2,5; Diploma universitari o laurea breve: 2; diploma scuola media superiore:1,5; diploma di qualifica: 1; scuola media inferiore: 0;

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT.C

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
300 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	40%	_____
301 RISULTATI CONSEGUITI (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)	10%	_____
302 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza)	10%	_____
303 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)	10%	_____
304 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
305 FLESSIBILITA', INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE NEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)	10%	_____
310 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	100%	

Il punteggio da attribuire all'esperienza professionale è rapportato al numero di anni di servizio nell'Ente o negli Enti del comparto (0,0857 per ogni anno intero);

del comparto, per un massimo di anni 35;

Ad ogni parametro di valutazione delle prestazioni individuali è attribuito un punteggio da 0 a 3 (insufficiente – adeguato - buono - ottimo);

Al titolo di studio è attribuito il seguente punteggio:

CAT. B : diploma scuola media superiore:3; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT. C: Laurea: 3; diploma scuola media superiore: 2,5; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT.D: Laurea con abilitazione professionale: 3; Laurea:2,5; Diploma universitari o laurea breve: 2; diploma scuola media superiore:1,5; diploma di qualifica: 1; scuola media inferiore: 0;

PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI DELLA CAT.D

<i>Descrizione</i>	<i>Incidenza</i>	<i>Punti</i>
400 ESPERIENZA PROFESSIONALE ACQUISITA	15%	_____
401 RISULTATI CONSEGUITI (capacità di rispondere degli obiettivi raggiunti, lavorando in autonomia, rispetto alle direttive ricevute; attitudine alla ricerca di soluzione di problematiche)	15%	_____
402 IMPEGNO PROFUSO E QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (capacità di compiere con attenzione e precisione i compiti assegnati secondo le direttive ricevute; capacità di anticipare i problemi connessi al ruolo; capacità di individuare le priorità e di operare in conseguenza; capacità di pianificare la gestione delle risorse assegnate; capacità di coordinamento sistematico di conoscenze evolute plurispecialistiche)	15%	_____
403 QUALITA' DELLE RELAZIONI CON L'UTENZA (capacità di gestione di relazioni interfunzionali; capacità di individuare soluzioni nei rapporti con l'utenza)	10%	_____
404 PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE ACQUISITO ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI (grado di interesse e di motivazione indirizzato alla crescita professionale; grado di capacità dimostrata nell'utilizzo di personal computer o di strumentazioni ed attrezzature tecniche necessarie all'espletamento delle mansioni; capacità di aggiornamento)	15%	_____
405 FLESSIBILITA', INIZIATIVA E CAPACITA' DI PROPORRE SOLUZIONI INNOVATIVE O MIGLIORATIVE NEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (capacità di autorganizzarsi ed ottimizzare il tempo di lavoro ed i costi, rispettando i tempi e le scadenze; capacità di orientamento al lavoro di gruppo)	15%	_____
406 CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI E COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI LAVORATIVI (capacità di organizzare l'unità operativa assegnata e di gestire processi integrati; capacità di orientamento delle attività per gruppi di lavoro; senso del ruolo e attitudine alla comunicazione esterna; capacità di auto verifica dei risultati conseguiti; elevate conoscenze tecnico specialistiche atte ad ottimizzare le interrelazioni fra le diverse funzioni; capacità di leadership)	10%	_____
410 TITOLO DI STUDIO	5%	_____
	100%	

Il punteggio da attribuire all'esperienza professionale è rapportato al numero di anni di servizio nell'Ente o negli Enti del comparto (0,0857 per ogni anno intero);

del comparto, per un massimo di anni 35;

Ad ogni parametro di valutazione delle prestazioni individuali è attribuito un punteggio da 0 a 3 (insufficiente – adeguato - buono - ottimo);

Al titolo di studio è attribuito il seguente punteggio:

CAT. B : diploma scuola media superiore:3; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT. C: Laurea: 3; diploma scuola media superiore: 2,5; diploma di qualifica: 2; scuola media inferiore: 1;

CAT.D: Laurea con abilitazione professionale: 3; Laurea:2,5; Diploma universitari o laurea breve: 2; diploma scuola media superiore:1,5; diploma di qualifica: 1; scuola media inferiore: 0;

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento agli istituti di natura decentrata non contemplati dal presente contratto le parti convengono sull'opportunità di avviare un confronto entro 60 giorni dalla data odierna. Le intese raggiunte costituiranno oggetto, ove del caso, di apposita ipotesi di integrazione e/o modifica del presente contratto.



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 22/1/2004 COMPARTO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 ED ALLE
ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 -2005

Premesso che:

- a) in data 20 Luglio 2004 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo relativa al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005;
- b) il collegio dei revisori dei conti in data 28 Luglio 2004 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- c) la Giunta comunale con deliberazione n. 192 in data 3 agosto 2004 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 4 agosto 2004 nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Antonella Barletta e dei componenti dott.ssa Marialisa Laudisa e dott.ssa Addolorata Tafuro

	Barletta Antonella
	Laudisa Marialisa
	Tafuro Addolorata

Delegazione di parte sindacale:

	La Spada Orazio
	Braione Maria

	Liaci Giusto
	Greco Cosimo
	Fiorentino Gaetano
	CGIL/FP
	FIST/CISL
	UIL/EE.LL
	DICCAP
	CONFSAL
	COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
	FEDERAZIONE NAZIONALE EE.LL.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005.

Testo delle modifiche al CCDI allegato sub "B" alla delibera di G.C. n. 242 del 13/10/2004

ART. 6 – COMMA 3 - FONDO PER ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI O RIORGANIZZAZIONE SERVIZI ESISTENTI

TESTO PRECEDENTE

“3)L'utilizzo delle somme di cui al comma 6 resta in ogni caso subordinato all'approvazione preventiva ed alla verifica successiva, entrambe effettuate dal nucleo di valutazione dell'Ente, di specifici progetti di implementazione di nuove attività o di miglioramento dei servizi esistenti annualmente redatti dai Responsabili di Area di volta in volta competenti sulla base delle direttive impartite dall'Amministrazione comunale. Le somme non utilizzate entro la fine ogni esercizio finanziario per effetto di progetti approvati sono riacquisite al bilancio dell'Ente.”

TESTO RIFORMULATO

“3)L'utilizzo delle somme di cui al comma 2 resta in ogni caso subordinato all'approvazione preventiva ed alla verifica successiva, entrambe effettuate dal nucleo di valutazione dell'Ente, di specifici progetti di implementazione di nuove attività o di miglioramento dei servizi esistenti annualmente redatti dai Responsabili di Area di volta in volta competenti sulla base delle direttive impartite dall'Amministrazione comunale. Le somme non utilizzate entro la fine ogni esercizio finanziario per effetto di progetti approvati sono riacquisite al bilancio dell'Ente.”

ARTICOLO 7 – COMMA 1 - UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

TESTO PRECEDENTE

Art. 7 -

“1) Le modalità di utilizzo delle risorse di cui all'art. 5, nel rispetto della disciplina stabilita dai contratti collettivi nazionali di comparto e dal presente contratto integrativo, sono determinate annualmente in sede decentrata. Per l'anno 2004, le suddette risorse economiche sono ripartite come da prospetto che segue:

PARTE FISSA

A) Spesa per 1^ (anno 2000) e 2^ (anno 2001) P.E.O. (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999)	€ 110.769,34
- Spesa per indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. c) CCNL 22.1.2004) 2^e 3^ quota	€ 36.700,38
- Riclassificazione ex q.f. 1^ e 2^ area vigilanza	€ 2.428,34
TOTALE PARZIALE	€ 149.898,06
B) Turnazione area di vigilanza (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ 28.500,00
- Turnazione operai addetti alle manutenzioni ed al cimitero (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)*	€ 6.000,00
- Turnazione personale addetto alla segreteria organi politici (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)*	€ 2.800,00
- Reperibilità stato civile (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)/operai**	€ 5.529,68
- Reperibilità area di vigilanza	€ 16.000,00
- Indennità rischio operai (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ 3.600,00
- Maggiorazione oraria/articolazione oraria (art. 17, comma 2, lett d) CCNL 1.4.1999)	€ 1.300,00
TOTALE PARZIALE	€ 63.729,68
TOTALE UTILIZZO PARTE FISSA	€ 213.627,74
PARTE VARIABILE	€ 130.442,14
A) Rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004)**	€ 11.550,00
B) Maneggio valori	€ 3.000,00
C) Attività disagiate cat. A,B,C (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999)	
D) Partic.respons. cat. B, C e D non incaricate di posiz. organ.ve (art. 17, c. 2 lett. f) CCNL 1.4.99/art. 36 c. 1 CCNL 22.1.04)	€ 0
E) Uffic.stato civ./anag./respons.tributi/ add.ti urp/format. prof.li/add.ti prot.civile (art. 36 c.2 CCNL 22.1.04)	€ 0
F) Archivistici informatici*	€ 9.000,00
G) Produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999	€ 39.966,90
H) Incentivi art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999	
1. D. Lgs. 446/1997 art. 59 (recupero evasione ICI)	€ 10.000,00
2. D. L. n. 437/96 art. 12 (compensi legali nel processo tributario)	€ -
3. Legge 109/1994 (Merloni) % importo progetti	€ 6.500,00
4. Compensi ISTAT	€ 2.545,00
5. Compensi legali (art. 27 CCNL 14/09/2000)	€ 8.000,00
I) Diritti di notifica (art. 54 CCNL 14.9.2000)	0
L) Attivazione nuovi servizi/riorganizzazione servizi esistenti senza incrementi dotaz. organiche	€ 39.880,24
TOTALE UTILIZZO	€ 130.442,14

* decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato definitivo

**corresponsione sino alla data di sottoscrizione del contratto decentrato

1. D. Lgs. 446/1997 art. 59 (recupero evasione ICI)	€	10.000,00
2. D. L. n. 437/96 art. 12 (compensi legali nel processo tributario)	€	-
3. Legge 109/1994 (Merloni) % importo progetti	€	6.500,00
4. Compensi ISTAT	€	2.545,00
5. Compensi legali (art. 27 CCNL 14/09/2000)	€	8.000,00
I) Diritti di notifica (art. 54 CCNL 14.9.2000)		0
L) Attivazione nuovi servizi/riorganizzazione servizi esistenti senza incrementi dotaz. organiche	€	39.880,24
TOTALE UTILIZZO	€	130.442,14

* decorrenza dalla data di sottoscrizione del contratto decentrato definitivo

**corresponsione sino alla data di sottoscrizione del contratto decentrato definitivo, in base alle previsioni del contratto decentrato integrativo sottoscritto il 17/11/2000

ARTICOLO 9 - INDENNITÀ PER ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE

TESTO PRECEDENTE

“1) Le indennità di turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno restano disciplinate dalla contrattazione nazionale e dalle norme integrative appresso riportate.

I Responsabili delle Aree interessate individuano il personale cui spettano le indennità di cui al presente articolo. Le stesse vengono corrisposte a cadenza mensile.

2) Le figure professionali interessate all'erogazione dell'indennità di **turno**, sono:

a) Vigili Urbani;

b) Eventuali altre figure professionali a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici e servizi;

3) Le figure professionali interessate alla pronta **reperibilità** sono:

a) Polizia Municipale: tre unità per dodici ore nell'arco della giornata;

b) Ufficio tecnico: due unità per dodici ore nei giorni di sabato, domenica e festivi;

c) Stato Civile: una unità per ventiquattro ore nei giorni di sabato, domenica e festivi.

In caso di applicazione di modelli organizzativi del lavoro articolati per turni, al personale di cui al comma b) non si applica l'istituto della reperibilità.

4) L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina nazionale vigente, è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative

che comportano condizioni lavorative di particolare esposizione a rischio;

TIPOLOGIE DI RISCHIO	IMPORTO MENSILE LORDO	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Operai (manutentore, operatore cimiteriale, disinfestatore e tutte le altre figure individuate nell'all. B) al D.P.R. n. 347/1983);	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparametrazione su base giornaliera: <ul style="list-style-type: none"> - a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni; - a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni;

5) L'indennità per **maneggio valori** compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, per le giornate nelle quali lo stesso è adibito ai suddetti servizi. L'indennità spetta solo per incassi mensili superiori a € 775,00 per singolo contingente.

SERVIZI INTERESSATI	IMPORTO GIORNALIERO	NUMERO CONTINGENTI	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Economato	€ 1,55	1	L'indennità spetta per le giornate nelle quali il personale è adibito ai servizi di cassa, come comunicate dal responsabile dell'Area di appartenenza
Demografico	€ 1,55	3 (agente contabile+2)	
Tributi	€ 1,55	1	
Servizi sociali	€ 1,55	1	
Vigilanza urbana	€ 1,55	1	

6) L'indennità di maneggio valori è cumulabile con altre indennità, purché non percepite allo stesso titolo."

TESTO RIFORMULATO

“1) Le indennità di turno, reperibilità, rischio, disagio, maneggio valori, orario notturno, festivo e festivo-notturno restano disciplinate dalla contrattazione nazionale e dalle norme integrative appresso riportate.

I Responsabili delle Aree interessate individuano il personale cui spettano le indennità di cui al presente articolo. Le stesse vengono corrisposte a cadenza mensile.

2) Le figure professionali interessate all'erogazione dell'indennità di **turno**, sono:

a) Vigili Urbani;

b) Eventuali altre figure professionali a seguito di processi di riorganizzazione degli uffici e servizi;

3) Le figure professionali interessate alla pronta **reperibilità** sono:

a) Polizia Municipale: tre unità per dodici ore nell'arco della giornata;

b) Ufficio tecnico: due unità per dodici ore nei giorni di sabato, domenica e festivi;

c) Stato Civile: una unità per dodici ore giornaliere nei giorni di sabato, domenica e festivi.

In caso di applicazione di modelli organizzativi del lavoro articolati per turni, al personale di cui al comma b) non si applica l'istituto della reperibilità.

4) L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina nazionale vigente, è corrisposta al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano condizioni lavorative di particolare esposizione a rischio;

TIPOLOGIE DI RISCHIO	IMPORTO MENSILE LORDO	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Operai (manutentore, operatore cimiteriale, disinfestatore e tutte le altre figure individuate nell'all. B) al D.P.R. n. 347/1983);	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparametrazione su base giornaliera: - a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni; - a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro

		articolato su 6 giorni;
--	--	-------------------------

5) L'indennità per **maneggio valori** compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, per le giornate nelle quali lo stesso è adibito ai suddetti servizi. L'indennità spetta solo per incassi mensili superiori a € 775,00 per singolo contingente.

SERVIZI INTERESSATI	IMPORTO GIORNALIERO	NUMERO CONTINGENTI	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Economato	€ 1,55	1	L'indennità spetta per le giornate nelle quali il personale è adibito ai servizi di cassa, come comunicate dal responsabile dell'Area di appartenenza
Demografico	€ 1,55	3 (agente contabile+2)	
Tributi	€ 1,55	1	
Servizi sociali	€ 1,55	1	
Vigilanza urbana	€ 1,55	1	

6) L'indennità di maneggio valori è cumulabile con altre indennità, purché non percepite allo stesso titolo.

7) Al personale esposto a situazioni di disagio connesso a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio comunale compete una specifica indennità da corrispondere nei termini di seguito riportati:

TIPOLOGIE DI DISAGIO	IMPORTO LORDO MENSILE	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
Personale delle categorie A e B esposto a situazioni connesse a prestazioni con frequenti spostamenti sul territorio	€ 30,00	L'importo lordo mensile massimo di € 30,00 viene corrisposto per i soli giorni di presenza in servizio, previa riparametrazione su base giornaliera: - a n. 22 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 5 giorni;

		- a n. 26 giorni lavorativi per il personale con orario di lavoro articolato su 6 giorni;
--	--	---



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

*INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
SOTTOSCRITTO IL 4 AGOSTO 2004*

*IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 22/1/2004 COMPARTO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI*

*RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005 ED ALLE
ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 -2005*

Premesso che:

a) in data 4 agosto 2004, previo esperimento delle procedure di legge, è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005;

b) in data 7 Ottobre 2004, facendo seguito alle intese formalizzate nella dichiarazione congiunta n. 1 apposta in calce al contratto decentrato, è stata sottoscritta la ipotesi di integrazione al contratto medesimo e si al contempo proceduto alla ricognizione di taluni errori materiali in esso contenuti;

b) la ipotesi di integrazione di cui al punto b) non determina variazioni ai costi della contrattazione decentrata in precedenza definiti e per i quali il collegio dei revisori dei

conti già in data 28 Luglio 2004 ha certificato la compatibilità con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli del CCNL;

c) la Giunta comunale con deliberazione n. 242 in data 13/10/2004 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di integrazione al contratto decentrato di cui al punto b).

In data _____ nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Antonella Barletta e dei componenti dott.ssa Marialisa Laudisa e dott.ssa Addolorata Tafuro

	Barletta Antonella
	Laudisa Marialisa
	Tafuro Addolorata

Delegazione di parte sindacale:

	La Spada Orazio
	Caroppo Sergio
	Liaci Giusto
	Greco Cosimo
	Fiorentino Gaetano
	CGIL/FP
	FIST/CISL
	UIL/EE.LL
	DICCAP
	CONFSAL
	COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
	FEDERAZIONE NAZIONALE EE.LL.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo integrativo del contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico siglato il 4 Agosto 2004 e valido per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005.

COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO

Provincia di Brindisi

Testo delle integrazioni al CCDI allegato alla delibera di G.C. n. 158 del 7 Agosto 2006.

A) All'art. 9 del CCDI ("Indennità per attività svolte in condizioni disagiate") dopo il comma 6 è aggiunto il seguente:

7) Al personale delle categorie A, B e C che presta attività lavorativa con orario articolato (mattina-pomeriggio) per un minimo del 45% dei giorni lavorativi di ciascun mese compete una specifica indennità per attività svolta in condizioni particolarmente disagiate secondo la seguente disciplina:

TIPOLOGIA DI DISAGIO	IMPORTO LORDO MENSILE	MODALITA' DI CORRESPONSIONE
<i>Personale che effettua orario di lavoro articolato (mattina-pomeriggio) per un minimo del 45 % dei giorni lavorativi di ciascun mese</i>	<i>4% della retribuzione individuale mensile di cui all'art. 10 comma 2 lett. c) del CCNL 9 maggio 2006, con un massimo di € 80,00 mensili lordi.</i>	<i>Corresponsione solo in caso di raggiungimento del minimo mensile del 45 % dei giorni lavorativi e per i soli giorni di effettiva prestazione dell'orario disagiato.</i>

L'indennità compete alle seguenti figure professionali, se ed in quanto effettuino l'articolazione oraria prevista, con i seguenti contingenti:

- Personale assegnato al cimitero: una unità;
- Personale assegnato ai bagni pubblici: una unità;
- Personale assegnato alla biblioteca comunale: max due unità.

B) All'art. 10 del CCDI ("Esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità") sono apportate le seguenti variazioni:

Al comma 1) alla voce "DESCRIZIONE RESPONSABILITA'" della tabella dopo la parole "responsabile di archivi informatici" sono aggiunte le seguenti: "ufficiale di stato civile/anagrafe – addetto alla protezione civile – messo comunale con funzioni di ufficiale giudiziario";

Al comma 2 dopo le parole "L'indennità per specifiche responsabilità" sono aggiunte le seguenti: "di cui al comma 1)";

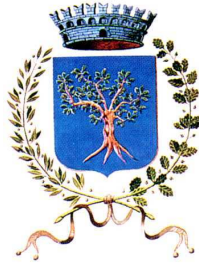
Dopo il comma 2) è inserito il seguente:

3) Al personale delle categorie B,C, e D non incaricato di posizione organizzativa cui risultano attribuite con atto formale le specifiche responsabilità appresso descritte competono le seguenti indennità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. F) del CCNL 1/4/1999:

DESCRIZIONE RESPONSABILITA'	IMPORTO ANNUO LORDO	MODALITA'
-----------------------------	---------------------	-----------

Responsabile del centro elaborazione dati	€ 1.500,00	Corres ragione dell'inc
Responsabile del coordinamento degli operai	€ 1.500,00	
Responsabile dei procedimenti in materia di trattamento economico del personale	€ 2.000,00	
Responsabile dei procedimenti in materia di contenzioso della polizia municipale	€ 2.000,00	
Responsabile dei procedimenti in materia economico-finanziaria	€ 2.000,00	
Responsabile dei procedimenti in materia di pensioni di invalidità civile	€ 2.000,00	

San Pietro Vernotico, 30 Agosto 2006.



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

*INTEGRAZIONE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
SOTTOSCRITTO IL 4 AGOSTO 2004*

*IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 22/1/2004 COMPARTO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
RELATIVO AL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002 – 2005*

Premesso che:

a) in data 4 agosto 2004, previo esperimento delle procedure di legge, è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005;

b) in data 24 Luglio 2006 è stata sottoscritta la ipotesi di integrazione al contratto medesimo;

b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 3 Agosto 2006 ha espresso parere favorevole alla suddetta ipotesi di integrazione del CCDI vigente, certificando la compatibilità degli oneri contrattuali ivi previsti con i vincoli di bilancio 2006, redatto nel rispetto dei limiti dispesa imposti dall'art. 1, comma 198 della L. 266/2006;

c) la Giunta comunale con deliberazione n. 158 in data 7/08/2006 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di integrazione al contratto decentrato di cui al punto b).

In data 30 Agosto 2006 nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Antonella Barletta e dei componenti sig.a Laura Carella e dott.ssa Addolorata Tafuro

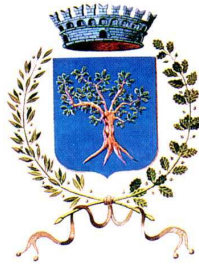
	Barletta Antonella
	Carella Laura

	Tafuro Addolorata
--	-------------------

Delegazione di parte sindacale:

	Pasquale CATTOLICO – R.S.U.
	Enzo GIURI LITTI – R.S.U.
	Cosimo GRECO – R.S.U.
=====	Orazio LA SPADA – R.S.U.
	Guido MASSARI – R.S.U.
=====	CGIL/FP
	Angela SERRACCA - FP/CISL
=====	UIL/EE.LL
	Roberto MARIANO – DICCAP
=====	CONFSAL
=====	COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
=====	FEDERAZIONE NAZIONALE EE.LL.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo integrativo del contratto collettivo decentrato per il personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico siglato il 4 Agosto 2004 per il quadriennio normativo 2002-2005 e tuttora in corso di validità per effetto del principio di ultrattività stabilito dall'art. 5, comma 4 del CCNL 1/4/1999.



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

*CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNUALE
SOTTOSCRITTO IL 30 AGOSTO 2006.
INTEGRAZIONE AI FONDI DI CUI ALL'ART. 15 C. 1 LETT. K DEL
CCNL 1.4.1999*

*IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 22/1/2004 COMPARTO REGIONI E
AUTONOMIE LOCALI
E DEL C.C.D.I. SOTTOSCRITTO IL 4 AGOSTO 2004 E
SUCCESSIVE INTEGRAZIONI*

Premesso che:

- a) in data 30 agosto 2006, previo esperimento delle procedure di legge, è stato sottoscritto il contratto decentrato annuale relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per l' annualità 2006;
- b) in data 13 Dicembre 2006 è stata sottoscritta la ipotesi di integrazione ai fondi previsti dal contratto medesimo, limitatamente alla voce "Art. 15, comma 1, lett k) CCNL 1.4.1999" (Legge 109/94 per strumenti urbanistici);
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 Dicembre 2006 ha espresso parere favorevole alla suddetta ipotesi, certificando la compatibilità degli oneri contrattuali ivi previsti con gli equilibri di bilancio 2006, redatto nel rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 1, comma 198 della L. 266/2006;
- c) la Giunta comunale con deliberazione n. 232 in data 21 Dicembre 2006 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di integrazione ai fondi del contratto decentrato di cui al punto b).

In data 28/12/2006 nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

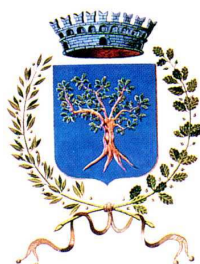
Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Antonella Barletta e dei componenti sig.a Laura Carella e dott.ssa Addolorata Tafuro

	Barletta Antonella
	Carella Laura
	Tafuro Addolorata

Delegazione di parte sindacale:

	Pasquale CATTOLICO – R.S.U.
	Enzo GIURI LITTI – R.S.U.
	Cosimo GRECO – R.S.U.
	Orazio LA SPADA – R.S.U.
	Guido MASSARI – R.S.U.
	CGIL/FP
	FP/CISL
	UIL/EE.LL
	DICCAP
=====	CONFSAL
=====	COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
=====	FEDERAZIONE NAZIONALE EE.LL.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato prospetto delle risorse definitivamente stanziato nel contratto decentrato annuale 2006 per il personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, comprensivo dell'integrazione ai fondi "Art. 15, comma 1, lett k) CCNL 1.4.1999" (Legge 109/94 per strumenti urbanistici) autorizzata dalla Giunta comunale con proprio atto n. 232/2006.



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNUALE 2007

*IN APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 22/1/2004 COMPARTO REGIONI E
AUTONOMIE LOCALI
E DEL C.C.D.I. SOTTOSCRITTO IL 4 AGOSTO 2004 E
SUCCESSIVE INTEGRAZIONI*

Premesso che:

a) in data 4 agosto 2004, previo esperimento delle procedure di legge, è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005, successivamente integrato nelle forme di legge giusta delibere della Giunta comunale di autorizzazione alla sottoscrizione delle integrazioni n. 242 del 13/10/2004 e n. 158 del 07/08/2006;

b) in data 21 Giugno 2007 è stata sottoscritta l'ipotesi di integrazione ed utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2007;

b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 9 Luglio 2007 ha espresso parere favorevole alla suddetta ipotesi, certificando la compatibilità degli oneri contrattuali ivi previsti con i vincoli del bilancio di previsione 2007, redatto nel rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 1, comma 562 della legge 296/2006 (legge finanziaria per il 2007);

c) la Giunta comunale con deliberazione n. 134 in data 10/07/2007 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di integrazione ed utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2007, richiamata al punto b).

In data 16 Luglio 2007 nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

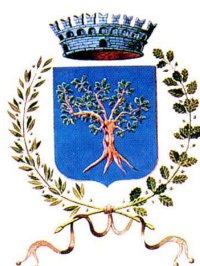
Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente dott.ssa Antonella Barletta e dei componenti dott.ssa Fabiola Simone e dott.ssa Addolorata Tafuro

	Barletta Antonella
	Simone Fabiola
	Tafuro Addolorata

Delegazione di parte sindacale:

	Pasquale CATTOLICO – R.S.U.
	Enzo GIURI LITTI – R.S.U.
	Cosimo GRECO – R.S.U.
	Orazio LA SPADA – R.S.U.
	Guido MASSARI – R.S.U.
	CGIL/FP
	FP/CISL
	UIL/EE.LL
	DICCAP
=====	CONFSAL
=====	COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
=====	FEDERAZIONE NAZIONALE EE.LL.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del contratto collettivo decentrato annuale 2007 per il personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, redatto in conformità ai CCNL di comparto ed al CCDI siglato il 4 Agosto 2004 per il quadriennio normativo 2002-2005 e successive integrazioni, tuttora in corso di validità per effetto del principio di ultrattività stabilito dall'art. 5, comma 4 del CCNL 1/4/1999.



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNUALE 2008

*IN APPLICAZIONE DEI C.C.N.L. COMPARTO REGIONI E
AUTONOMIE LOCALI*

*E DEL C.C.D.I. SOTTOSCRITTO IL 4 AGOSTO 2004 E
SUCCESSIVE INTEGRAZIONI*

Premesso che:

a) in data 4 agosto 2004, previo esperimento delle procedure di legge, è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005, successivamente integrato nelle forme di legge giusta delibere della Giunta comunale n. 242 del 13/10/2004 e n. 158 del 07/08/2006 di autorizzazione alla sottoscrizione delle integrazioni;

b) in data 1° Agosto 2008 è stata sottoscritta l'ipotesi di utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2008;

b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 12 Agosto ha espresso parere favorevole alla suddetta ipotesi, certificando la compatibilità degli oneri contrattuali ivi previsti con i vincoli del bilancio di previsione 2008, redatto nel rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 (Legge finanziaria per il 2007), applicabile per l'anno 2008 ai sensi dell'art. 1 comma 386 della legge n. 244/2007 (Legge finanziaria per il 2008);

c) la Giunta comunale con deliberazione n. 173 in data 12 Agosto 2008 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2008, richiamata al punto b).

In data 12 Agosto nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

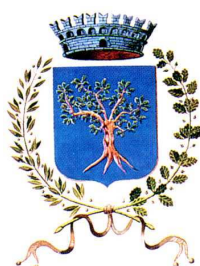
Delegazione di parte pubblica

	Antonella BARLETTA - Presidente
	Fabiola SIMONE - Componente
	Addolorata TAFURO - Componente

Delegazione di parte sindacale:

	Gaetano FIORENTINO – R.S.U.
	Giusto LIACI – R.S.U.
	Cosimo GRECO – R.S.U.
	Orazio LA SPADA – R.S.U.
	Guido MASSARI – R.S.U.
	CGIL/FP
	CISL/FPS
	CSA Regioni e Autonomie Locali
	DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)
	UIL FPL
	CGIL
	CISL
	UIL
	CISAL
	CONFSAL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato testo del contratto collettivo decentrato annuale 2008 per il personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico, redatto in conformità ai CCNL di comparto ed al CCDI siglato il 4 Agosto 2004 per il quadriennio normativo 2002-2005 e successive integrazioni, tuttora in corso di validità per effetto del principio di ultrattività stabilito dall'art. 5, comma 4 del CCNL 1/4/1999.



COMUNE DI SAN PIETRO VERNOTICO
(Provincia di Brindisi)

*INTEGRAZIONE ALL'ART. 8 DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO QUADRIENNALE SOTTOSCRITTO IL 4
AGOSTO 2004*

*IN APPLICAZIONE DELL'ART. 71 COMMA 5 DEL D.L. N. 112/2008
CONVERTITO IN LEGGE N. 133/2008.*

Premesso che:

a) in data 4 agosto 2004, previo esperimento delle procedure di legge, è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di San Pietro Vernotico per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005, successivamente integrato nelle forme di legge giusta delibere della Giunta comunale n. 242 del 13/10/2004 e n. 158 del 07/08/2006 di autorizzazione alla sottoscrizione delle integrazioni;

b) in data 12 Marzo 2009 è stata sottoscritta l'ipotesi di integrazione all'art. 8 ("Produttività") del CCDI di parte normativa sottoscritto il 4 Agosto 2004;

c) il Revisore Unico dei Conti in data 22 Aprile 2009 ha espresso parere favorevole alla suddetta ipotesi, certificando la compatibilità dei costi ivi previsti (pari a zero) con i vincoli del bilancio di previsione 2009, in corso di formazione;

d) la Giunta comunale con deliberazione n. 54 in data 22 Aprile 2009 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di integrazione all'art. 8 ("Produttività") del CCDI di parte normativa sottoscritto il 4 Agosto 2004, richiamata al punto b).

In data 28 Aprile 2009 nella sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica

	Antonella BARLETTA - Presidente
	Fabiola SIMONE - Componente
	Addolorata TAFURO - Componente

Delegazione di parte sindacale:

	Roberto MARIANO – R.S.U.
--	--------------------------

	Giusto LIACI – R.S.U.
	Cosimo GRECO – R.S.U.
	Orazio LA SPADA – R.S.U.
	Guido MASSARI – R.S.U.
	CGIL/FP
	CISL/FPS
	CSA Regioni e Autonomie Locali
	DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)
	UIL FPL
	CGIL
	CISL
	UIL
	CISAL
	CONFSAL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente la seguente integrazione all'art. 8 ("Produttività") del CCDI siglato il 4 Agosto 2004 per il quadriennio normativo 2002-2005 e successive integrazioni, tuttora in corso di validità per effetto del principio di ultrattività stabilito dall'art. 4, comma 4 del CCNL 22 Gennaio 2004.

"All'art. 8 ("Produttività") del CCDI dopo il comma 9 è aggiunto il seguente:

" 10) Il compenso teorico spettante a ciascun dipendente a titolo di produttività, determinato in conformità ai commi precedenti, viene decurtato di un importo rapportato alle assenze dal servizio indicate dall'art. 71 comma 5 del D.L. 112/2008 e con esclusione delle eccezioni ivi espressamente elencate. Il calcolo della somma da decurtare è effettuato in percentuale sull'importo teorico spettante applicando la seguente formula matematica (con arrotondamento a due cifre dell'importo da decurtare):

gg di assenza/360X100 (es.: il dipendente assente per malattia per 20 giorni nell'anno con produttività teorica pari a € 250,00 percepirà a titolo di produttività € 236,12, per effetto del seguente conteggio: $20/360=0,0555 \times 100=5,55$. $€ 250,00/100 \times 5,55= € 13,88$. $€ 250,00-13,88= € 236,12$).

Le eventuali assenze fruita a ore sono cumulate in ragione annua e rapportate convenzionalmente a giorni in ragione di un giorno di assenza per ogni 6 ore di permesso, con arrotondamento dell'eventuale resto all'unità superiore."

Firme componenti delegazione di parte pubblica

	Antonella BARLETTA - Presidente
	Fabiola SIMONE - Componente
	Addolorata TAFURO - Componente

Firme componenti delegazione di parte sindacale:

	Roberto MARIANO – R.S.U.
	Giusto LIACI – R.S.U.
	Cosimo GRECO – R.S.U.

	Orazio LA SPADA – R.S.U.
	Guido MASSARI – R.S.U.
	CGIL/FP
	CISL/FPS
	CSA Regioni e Autonomie Locali
	DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm)
	UIL FPL
	CGIL
	CISL
	UIL
	CISAL
	CONFSAL