

COMUNE DI ARCISATE
(Prov. di Varese)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2013 – 2015

PARTE NORMATIVA

[Handwritten signatures and initials]

Oggi 9 gennaio 2014 alle ore 11,00, in relazione alla contrattazione decentrata integrativa, a seguito del controllo effettuato dal Revisore dei Conti e della successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 249 del 19 dicembre 2013, che autorizza la delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione dell'accordo, presso la sede municipale si sono incontrati i signori:

per la delegazione di parte pubblica:

Presidente - Dr.ssa Vania Pescarin - Segretario Generale
Componente - Giovanna Vanoli
Componente - Livio Giuseppe
Componente - Marelli Giovanni per l'Istituzione "A. Parmiani" - organismo strumentale del Comune di Arcisate

per la R.S.U:

Sig.ra Cutini Costanza
Sig. Lattuada Mireno
Sig. Scimone Sergio

Per la parte Sindacale territoriale:

Sig.ra Sierchio Gabriella CGIL FP
Sig.ra Tarulli Maria Felicia CISL - FP

per la sottoscrizione dell'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo predisposto ai sensi del vigente CCNL Comparto Regioni - Autonomie Locali.

COMUNE DI ARCISATE

RSU del Comune di Arcisate

Vania Pescarin
Giovanna Vanoli
Livio Giuseppe
Marelli Giovanni

Scimone Sergio
Cutini Costanza

Rappresentanti Sindacali

FP CGIL VA
Maria Felicia Tarulli
CISL FP

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

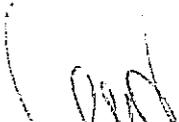
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento prioritariamente i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economia" in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 298 del 28.12.2010;
- Sistema di Valutazione del personale, come approvato con deliberazione n. 225 dell'8 novembre 2012;
- CCNL comparto Regioni - Autonomie Locali, vigente.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno – ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 - Risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 01/04/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3 del CCNL 22/01/2004) possono essere rese disponibili dall'Amministrazione Comunale, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01/04/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo

consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010, istituto per il quale si applica il sistema di valutazione adottato dall'Ente;
 - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo articolo 7)
 - d) le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01/04/1999, applicabili, ai sensi di specifici regolamenti vigenti nell'Ente

Art. 7 Fattispecie, criteri e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate ed a specifiche /particolari responsabilità

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nei successivi articoli è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio mediante apposita determinazione.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, quali rischio, disagio, pericolo, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza annuale, a cura del Responsabile di Servizio.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente accordo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.



Mo



1. INDENNITA' DI TURNO

La disciplina dell'Istituto della "turnazione" è quella rinvenibile nell'art. 22 del CCNL del 14.9.2000, cui si rimanda per quanto qui non disciplinato.

L'indennità di turno, da erogare in rapporto alle ore lavorative, compete al personale che effettua una rotazione dell'orario di lavoro, nell'ambito del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati, in strutture che erogano servizi per un arco giornaliero di almeno 10 ore.

Il servizio che effettua la turnazione è rinvenibile nella:

- Polizia Locale

2. INDENNITA' DI REPERIBILITA'

In applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 05.10.2001, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
- i turni con l'individuazione del dipendente saranno stabiliti dal Responsabile di settore di norma mensilmente;
- il dipendente, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. INDENNITA' DI RISCHIO

In applicazione della disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 e all'art. 41 del CCNL 22/01/2004 l'indennità di rischio è corrisposta ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continue e dirette esposizioni a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

L'indennità mensile determinata dal predetto CCNL è di € 30,00

Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio di cui al comma precedente:

- impiego continuo di automezzi e altri mezzi per il trasporto di persone
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico
- utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.

L'individuazione dei lavoratori sottoposti alle "condizioni organizzative di rischio" viene effettuata dal Responsabile di Servizio nel rispetto dei criteri come risultanti dal presente articolo.



L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, fatti salvi eventuali conguagli.

In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

4. INDENNITA' DI DISAGIO

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie professionali A, B e C, che svolga la propria attività in condizioni particolarmente disagiate, ricomprese in una o più delle seguenti:

- 1) Attività d'ufficio espletata in contemporanea con il ricevimento del pubblico;
- 2) Attività effettuate in particolare articolazione di orario di lavoro: più di una pausa, prolungamento della giornata lavorativa, settimana lavorativa lunga con rientri pomeridiani;
- 3) Attività non rinviabili espletate prevalentemente all'esterno e soggetta agli eventi atmosferici;
- 4) Attività che comporta interventi di servizio senza preventiva programmazione e previa autorizzazione del Responsabile di Servizio
- 5) Attività esplicita in più sedi di lavoro e/o per più Settori, fatto salvo formale atto ove risulta l'assegnazione a più di un Settore.
- 6) Servizio con uso continuo di mezzi di locomozione complessi o attrezzature complesse.

L'importo pro-capite viene diversificato per Settore di appartenenza secondo il seguente ordine:

Settore Affari Generali	€ 42,00
Settore Servizi Finanziari – Controllo	€ 42,00
Settore Tributi-Risorse-Ced	€ 42,00
Settore Tecnico Progettuale	€ 42,00
Settore Urbanistica Edilizia Privata	€ 42,00
Settore Patrimonio	€ 31,00
Settore Servizi alla persona :	
Assistente ai Servizi Operativi (personale amministrativo)	€ 42,00
Operatore servizi di supporto-autista	€ 31,00
Operatore servizi di supporto-assistente domiciliare	€ 31,00
Settore polizia locale:	
Personale amministrativo	€ 42,00
Operatore ai Servizi di Supporto	€ 42,00
Istituzione "A. Parmiani":	
personale amministrativo	€ 42,00
autista scuolabus	€ 52,00

L'individuazione dei dipendenti sottoposti alle "condizioni organizzative di disagio" viene effettuata dal Responsabile di Servizio competente, nel rispetto dei criteri sopra indicati, ed erogata ai dipendenti con cadenza mensile ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, ovvero in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento, entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, fatti salvi eventuali conguagli.

5. INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta esclusivamente ai dipendenti designati "agenti contabili" adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio, pertanto non si computano i periodi di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente gradazione:

- media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 2.000,00: indennità di 0,77 giornaliera
- media mensile complessiva di valori maneggiati superiore a € 2.000,00: indennità di 1,30 giornaliera

L'erogazione della indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore che, in modo automatico, si sovrappongono alla disciplina contenuta nel presente contratto.

6. FONDO PER COMPENSARE PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO E RESPONSABILITA'

6.1 In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01.04.1999, come modificato dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006, al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, è attribuita una specifica indennità con natura retributiva fissa, ricorrente e con erogazione mensile.

In tal senso si intendono :

- Responsabilità di Ufficio e sostituzione temporanea della P.O. in caso di assenza prolungata che non comporti assegnazione di mansioni superiori;
- Coordinamento di attività e/o di dipendenti;
- Responsabilità e gestione istruttorie di procedimenti particolarmente complessi in autonomia, con trattazione di più materie diverse tra loro con conoscenza di diverse discipline

Per ogni dipendente l'indennità è fissata in € 1.038,00 annui ed assorbe l'indennità di disagio. L'individuazione dei dipendenti ai quali affidare compiti comportanti specifiche responsabilità resta nella facoltà dei Responsabili delle unità operative nominati dal Sindaco.

L'indennità di cui al presente punto 6.1 viene erogata mensilmente. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione/revoca in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

L'importo dell'indennità è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia come previsto dall'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, convertito nella Legge 122/2008.

6.2 - Riconoscimento compenso annuo lordo di cui all'art. 36 comma 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004, pari a € 150 annui per ognuno dei seguenti incarichi sino ad un massimo di € 300,00 annui a seguito di atto formale alle seguenti figure:

- Ufficiale d'anagrafe
- Ufficiale di Stato Civile
- Ufficiale elettorale
- Responsabile dei tributi come stabilito dalle leggi
- Archivistici informatici
- Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico URP
- Formatori professionali
- Messi notificatori con compiti di Ufficiale giudiziario
- Personale addetto ai servizi di Protezione Civile con particolari responsabilità

L'indennità di cui al presente punto 6.2 non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui è maturato il diritto. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione/revoca in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente. L'importo dell'indennità è decurtato, nel solo caso di assenza per malattia come previsto dall'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, convertito nella Legge 122/2008..

Art. 8 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Criteria generali

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

1. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario che il lavoratore abbia maturato, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore di almeno due anni di servizio per le categorie A/B/C e tre anni per la categoria D;
2. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'Ente
3. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, nel caso di parità a quello che ha beneficiato del minor numero di progressioni, in caso di ulteriore parità con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente.
4. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale e la relativa ripartizione tra le categorie



5. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione
6. Le parti prendono atto, che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9, commi 1 e 31 del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 9 - Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e verrà erogata in base al sistema di valutazione di cui al Piano della Performance in vigore presso l'Ente.

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto di lavoro parziale. Pertanto le risorse saranno corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente ai mesi di servizio prestato e al rapporto di lavoro part-time.

Il compenso medesimo verrà erogato in misura proporzionalmente ridotta, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni, in applicazione a quanto previsto dall'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, convertito nella legge 122/2008. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie: congedo ordinario, permessi sostitutivi delle festività soppresse, recupero di lavoro straordinario, infortunio, riposo settimanale compensativo per attività prestate in giorno festivo, maternità obbligatoria.

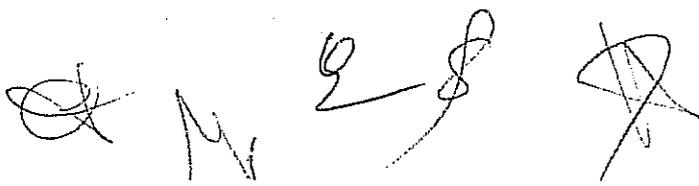
Art. 10 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto nel presente accordo decentrato integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Nell'ipotesi di nuove assunzioni o modifica organizzativa delle diverse aree, che comportano l'assegnazione delle indennità di cui all'art. 17 del CCNL/1999 sarà cura dell'Amministrazione Comunale darne comunicazione per iscritto alle Rappresentanze Sindacali Unitarie e alle Organizzazioni Sindacali.

Dichiarazione a verbale n. 1 (periodo transitorio)

Le parti concordano, al fine di garantire le posizioni di fatto dei dipendenti già percettori di indennità, come individuate con precedenti atti da parte dei Responsabili di Servizio, di far salvo il riconoscimento delle indennità medesime per le funzioni effettivamente svolte dal 1 gennaio 2013 sino alla intervenuta sottoscrizione del nuovo contratto integrativo decentrato.



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013 - PARTE ECONOMICA -

Risorse stabili disponibili	96.647,75
Risorse variabili disponibili	362,31
Risorse variabili (residuo straordinari 2012)	2.110,47
Risorse variabili (residuo risorse stabili anno 2012)	2.289,34
TOTALE	€ 101.409,87
Progressioni orizzontali art. 17 c. 2 lett b) CCNL 1.4.1999	31.879,90
Indennità di comparto art. 33 c. 4 pt b) CCNL 22/01/2004	22.432,70
Indennità insegnanti Asilo Nido (art. 31 CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001)	3.098,75
Indennità insegnanti Asilo Nido (art. 6 CCNL 5.10.2001)	1.074,60
Totale voci spesa fissa	58.485,95
Indennità di turno (art. 22 CCNL 14.9.2000)	9.641,66
Indennità di rischio (art. 41 CCNL 22/01/2004)	1.440,00
Indennità di Reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000)	8.751,36
Indennità di Maneggio valori (art. 36 ccnl 14.9.2000)	660,66
Indennità di disagio	8.796,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 17 comma 2 lett. i) - CCNL 1.04.99	900,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 17 comma 2 lett. f) - CCNL 1.04.99	11.418,00
totale variabile	41.607,68
TOTALE SPESA	100.093,63
RESIDUO	1.316,24 €

97.010,06

Le parti approvano l'utilizzo del fondo così come sopra dettagliato, la cui costituzione è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 10 ottobre 2013, dando atto che prioritariamente verranno utilizzate le risorse residue relative all'anno precedente, riportate sul fondo 2013 e successivamente le risorse riferite all'anno 2013.

Le parti concordano altresì che l'eventuale quota che residuerà sul fondo relativo all'anno 2013 verrà portata in aumento delle risorse dell'anno 2014.

Luca
Stefano

Luca
Stefano

Luca
Stefano