



COMUNE DI ZANE'

PROVINCIA DI VICENZA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2010

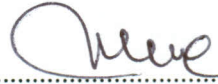
Premesso che in data 02 agosto e 24 settembre 2010, presso la sede Municipale è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2010 e che la Giunta Comunale con Deliberazione n. 203 in data 29 settembre 2010, ha autorizzato il Presidente della delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI.

11 OTT. 2010

In data presso la sede Municipale, le Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto il testo definitivo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2010.

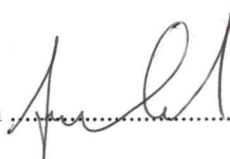
Presidente delegazione trattante di parte pubblica: Comune di Zanè

Cecchetto dott. Maria Teresa

firma 

Delegazione trattante di parte sindacale

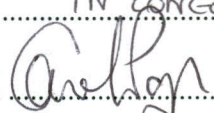
R.S.U. Sig. Cavedon Luca

firma 

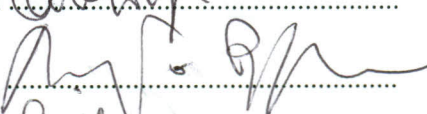
R.S.U. Sig. Dall'Alba Maria

firma IN CONGEDO DI MATERNITA'

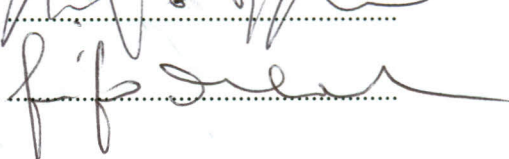
UIL -FPL Sig. Paggin Carola

firma 

CISL-FP Sig. Bagarella Margherita

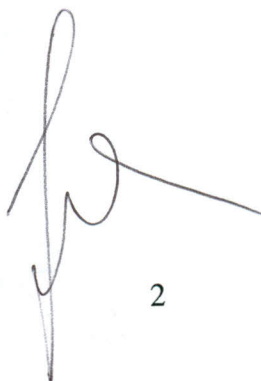
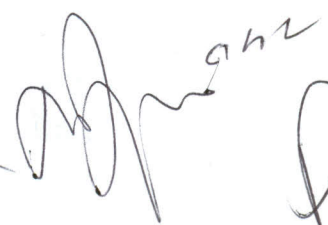
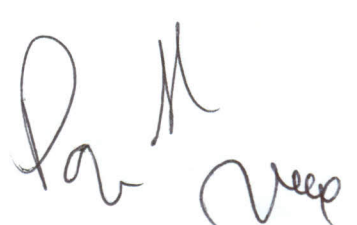
firma 

FIADEL/CSA Sig. Frigo Orlando

firma 

INDICE

Art.1	Obiettivi
Art.2	Relazioni Sindacali e Partecipazione
Art.3	Concertazione
Art.4	Contrattazione
Art.5	Consultazione
Art.6	Informazione
Art.7	Interpretazione Autentica
Art.8	Materia
Art.9	Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing
Art.10	Formazione
Art.11	Valorizzazione delle alte professionalità
Art.12	Risorse decentrate e destinazione
Art.13	Riparto per meritocrazia
Art.14	Progressione economica nella categoria
Art.15	Progressione verticale
Art.16	Verifiche

  
2

Art. 1

Obiettivi

1. La presente contrattazione decentrata integrativa si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Zanè ed è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti, la salvaguardia degli interessi degli utenti per l'erogazione di sempre migliori e più consoni servizi.
2. A tale scopo le parti, Pubblica e Sindacale, unitamente agli RSU, si sono impegnati e ne danno atto con il presente contratto, al reciproco rispetto e, nell'esercizio responsabile dei rispettivi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali mediante l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali previsti secondo i tempi e le modalità stabiliti.
3. Obiettivo base sarà ovviamente quello del rispetto sia del CCNL che del CCDI.

Art. 2

Relazioni Sindacali e Partecipazione

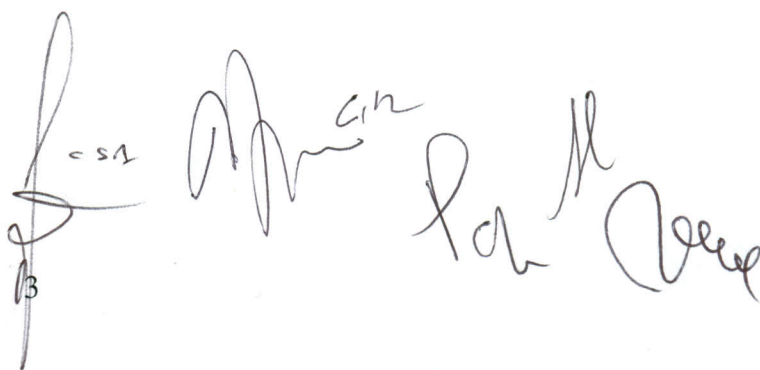
Ogni relazione sindacale si esplica ai sensi delle vigenti normative in materia, del D.Leg. 267/00 e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, e del recente Decreto Legislativo 150/09, il tutto attraverso le forme della concertazione, della contrattazione, della consultazione e dell'informazione.

1. Recepiscono le parti quanto stabilito dall'art.6 del nuovo CCNL in merito alla concertazione che potrà essere attivata per le materie previste.
2. Danno atto le parti che il Comune di Zanè conta 30 unità per cui non si procederà ad alcuna valutazione per una contrattazione decentrata integrativa tra enti contigui territorialmente.
3. L'Amministrazione garantisce la convocazione della Delegazione Trattante entro 15 giorni ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta. Tale termine potrà essere anche abbreviato in caso di particolare urgenza.
4. Gli accordi sottoscritti saranno distribuiti dall'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio ed ai nuovi assunti.

Art. 3

Concertazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.



Art. 4

Contrattazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 5

Consultazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 6

Informazione

Rimane confermata la disciplina del CCDI precedente, salvo modifiche introdotte dal Decreto attuativo 150/2009.

Art. 7

Interpretazione Autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto collettivo decentrato, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre una richiesta scritta contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto su cui si basa facendo anche riferimento ai problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro trenta giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 8

Materia

1. Il presente CCDI disciplina in particolare le materie demandate a proprio livello dal CCNL 22/01/2004.
2. Tutta la disciplina risulta anche demandata per competenza ai precedenti CCNL, se ed in quanto pertinenti.



4

Art.9

Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

1. Ai sensi dell'art.8 CCNL 22/01/04, è costituito a Zanè il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing. Tale Comitato, correttamente designato, opererà nel modo più pieno, favorito dall'Amministrazione Comunale. Non si dà luogo a Comitato congiunto tra più enti, dato atto che il Comune di Zanè conta un numero di dipendenti pari a 30.
2. Il Comitato troverà locazione in apposita sede della struttura pubblica e sarà messo in condizione di funzionare appieno per tutte le attività stabilite dalla vigente normativa. Gli saranno garantiti idonei strumenti e sarà valorizzato il lavoro svolto.
3. La P.A. farà propria e svilupperà la relazione annuale sull'attività.

Art.10

Formazione

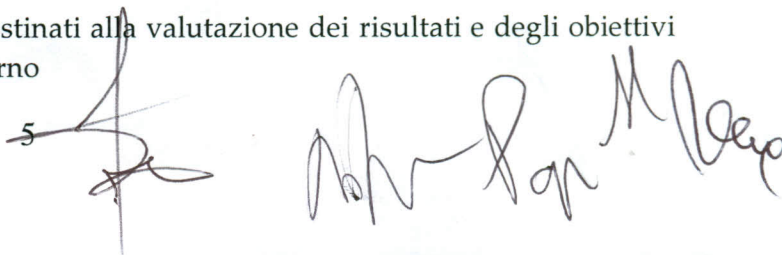
1. Annualmente la P.A. mette a disposizione della formazione del personale l'importo corrispondente all'1% del monte salari come appositamente stanziato a bilancio.
2. La formazione, secondo il principio della pari opportunità, coinvolgerà tutto il personale con apposita programmazione pluriennale e secondo il piano di formazione triennale obbligatorio in ogni ente.
3. Particolare attenzione sarà rivolta alla comunicazione interna ed esterna e si opererà individuando:
 - i tempi di realizzo
 - l'individuazione e la destinazione delle risorse necessarie
 - gli indicatori di valore da attribuire ai fini della valutazione sulla prestazione e per le progressioni
4. Le iniziative pertinenti alla formazione si concludono con prove e/o valutazioni sulle prestazioni.
5. Le somme stanziate al bilancio per ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario vengono vincolate al loro riutilizzo con le stesse finalità e per l'esercizio successivo.

Art. 11

Valorizzazione delle alte professionalità

1. L'Amministrazione Comunale di Zanè valorizza le alte professionalità del personale in categoria D tramite il conferimento di incarichi a termine come previsto dall'art. 10 CCNL 22/01/04 se e in quanto possibile.
2. Si impegna la P.A. ad adottare appositi atti organizzativi di diritto comune, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, diretti a:
 - disciplinare preventivamente i criteri e le condizioni per l'individuazione delle competenze e responsabilità nonché per il relativo affidamento
 - individuare i criteri utili per la quantificazione dei valori della retribuzione di posizione e di risultato
 - definire i criteri e le procedure destinati alla valutazione dei risultati e degli obiettivi tramite il sistema di controllo interno

5



Art. 12
Risorse decentrate e destinazione

1. Il fondo produttività è costituito da risorse fisse/stabili e da risorse variabili conformemente a quanto previsto dal vigente CCNL e precisamente:
 - costituiscono risorse fisse/stabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo;
 - costituiscono risorse variabili quelle destinate per il trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità e occasionalità nel tempo in relazione alle condizioni organizzative che ne determinano l'applicabilità;
2. La ripartizione del fondo segue i criteri di premialità, riconoscimento del merito, valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa nonché parametri di selettività con particolare riferimento alle progressioni economiche nella categoria.

In particolare:

- l'indennità di comparto verrà corrisposta a favore dei dipendenti interessati ed a norma;
- il lavoro straordinario sarà previsto secondo le espresse esigenze poste e proprie di ogni Area, tenendo conto dell'attività da effettuare, del costo del lavoro straordinario e delle categorie professionali possedute;

- indennità di rischio : in tale indennità vanno riconosciuti i rischi derivanti dal lavoro nella gestione quotidiana.

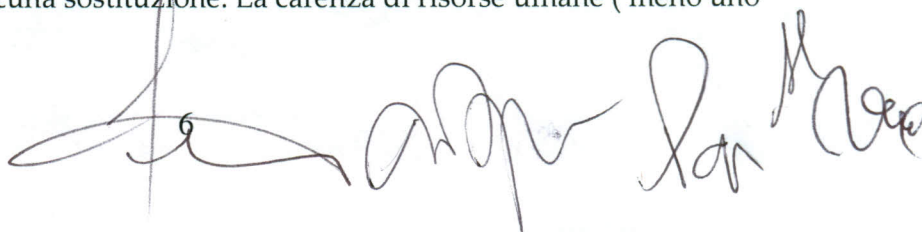
In particolare, per il rischio vanno considerati tutti i dipendenti della squadra operai esterna ed il messo comunale che operano con prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente.

L'importo mensile pro capite è previsto in € 20.66 in base alla presenza in servizio

- indennità di disagio

- Area Servizi Generali al Cittadino, viene prevista a favore dei dipendenti addetti a parziale e limitato ristoro del rilevante disagio (spesso rischio) attinente e relativo all'attività comunque eseguita allo sportello; non solo, da molto tempo è assente un dipendente non sostituito e le condizioni oggettive di lavoro sono spesso pesanti e ripartite tra i componenti l'Area. Tale indennità viene attribuita in rapporto alla particolare prestazione lavorativa dei dipendenti citati, intendendosi corrispondere la medesima in presenza di una specifica situazione lavorativa connotata da elementi tali da farla apparire maggiormente gravosa rispetto ad una ordinaria prestazione lavorativa resa. In pratica, per effetto di quanto sopra, le prestazioni lavorative in Area sono caratterizzate da penosità e/o gravosità di rilievo di cui è giusto sia data adeguata remunerazione.

- Area Ragioneria/Tributi/Personale, viene prevista l'indennità a parziale ristoro delle gravose prestazioni richieste. All'uscita dalla struttura burocratica di una dipendente, non è parimenti intervenuta alcuna sostituzione. La carenza di risorse umane (meno uno



- rispetto al precedente) unita all'attività ripartita ed allo sportello, soprattutto in materia tributaria, hanno determinato una gravosità pesante dell'attività rispetto alle normali prestazioni di un'Area di tale natura. E' coerente e corretto, quindi, remunerare la penalizzazione delle risorse umane e la gravosità delle prestazioni da tempo costanti.

- Area Segreteria 1 – Area Segreteria 2, le due Aree rappresentano una conduzione di servizi spesso a rischio o comunque di pesante rilievo sia per prestazioni rese sia per interventi diretti con utenti e/o categorie di difficile gestione (vedi la materia delle sagre e giostra con sviluppo sempre più di manifestazioni in tal senso e rapporti con la categoria dei giostrai – vedi l'attività mercatale - vedi l'assistenza rivolta a fasce d'utenza di difficile e pesante gestione con interventi anche presso le abitazioni o le strutture).

Le prestazioni, anche in tal caso, appaiono pesanti, per rapporto e gestione, prive anche in tal caso di una dotazione consona delle risorse umane per pensionamento non sostituito da anni, gravose in generale per servizio e attività.

L'indennità di disagio attribuita rappresenta una limitata corresponsione agli interventi quotidiani nelle materie più varie e rilevanti come suseposto.

- Area Tecnica, l'attribuzione in Area Tecnica dell'indennità di disagio muove dall'espresso riconoscimento che le prestazioni rese dai dipendenti risentono di una generale gravosità operativa connessa sia al lavoro in sede che fuori sul territorio, sia alle molte assenze per maternità non sostituite sia allo sviluppo di un'operatività sfaccettata per funzioni e mansioni che rappresentano le più varie della gamma.

Gli interventi sul territorio, anche presso le abitazioni (vedi verifiche sull'utilizzo del sistema di compostaggio domestico), i controlli e le uscite costanti in sopralluogo identificano coerenza d'azione nell'attribuire l'indennità di disagio rapportata alla gravosità delle prestazioni in generale rese.

L'indennità di disagio come sopra argomentata, viene attribuita ai dipendenti amministrativi, esclusi il messo comunale ed i titolari di Posizione Organizzativa, in base alla presenza in servizio per € 10.33 mensili pro capite.

reperibilità: è l'indennità prevista per la squadra operai quale area di pronto intervento di fronte alla chiamata per necessità nell'azione a cura dell'Ente. Si riferisce esclusivamente alla chiamata fuori orario di servizio.

L'attribuzione è pari ad € 10.33 per ogni periodo di 12 ore in giorno feriale ed € 20.66 per reperibilità nel giorno festivo anche infrasettimanale.

indennità di responsabilità: compete ad alcuni soggetti per le particolari responsabilità riconosciute come tali dall'Amministrazione Comunale in applicazione dell'art. 17, comma 2 lett. f), come modificato dall'art. 36 22/01/2004. Opera per particolari responsabilità individuate e riconosciute dalla P.A. in connessione a competenze che comportano specifiche responsabilità. In particolare, la casistica più rilevante è quella dei vice responsabili di servizio o, anche, del capo squadra operai che organizza il lavoro per molteplici dipendenti sottoposti, ovvero posizioni lavorative in cui il dipendente, per la natura stessa delle prestazioni a cui è adibito, riveste nell'Ente attività e funzioni che implicano notevole responsabilità in connessione alle prestazioni dovute.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con atto datoriale del Responsabile del Servizio. In relazione all'esercizio dei compiti suseposti si concordano i seguenti importi afferenti alle indennità:



- n. 1 Vice Responsabile ufficio cultura € 1.850,00 anno
- n. 1 Vice Responsabile ufficio Edilizia Privata € 1.650,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio Edilizia Pubblica € 1.000,00 anno
- n. 1 Vice responsabile Ufficio ragioneria € 1.000,00 anno
- n. 1 Vice responsabile Ufficio Tributi € 700,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio Personale € 600,00 anno
- n. 1 Vice responsabile ufficio Assistenza € 600,00 anno
- n. 1 vice responsabile uffici demografico € 800,00 anno
- n. 1 responsabile squadra operai € 2.000,00 anno

Il compenso ex art. 36 del CCNL 22.1.2004 lettera i) è un'indennità professionale riferita a tutti i profili che abbiano i requisiti previsti dal medesimo articolo. Si riferisce all'attività esplicata quali ufficiali di stato civile, elettorale, tributi e personale adibito all'attività informatica e d'archivio. Gli importi corrisposti sono:

- n. 1 dipendente per € 100,00 annue
- n. 2 dipendenti per € 150,00 annui
- n. 3 dipendenti per € 200,00 annui
- n. 1 dipendente per € 250,00 annui
- n. 2 dipendenti per € 300,00 annue

indennità maneggio valori economo comunale: all'economo comunale spetta l'indennità per maneggio del denaro e per le responsabilità connesse. Si tratta del maneggio in via continuativa e di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

- € 1.55 giornaliero in base alla presenza in servizio

l'attività per progetto di servizio si riferisce ad ulteriori necessità proprie dell'Ente ritenute di estrema rilevanza per il Comune. Si tratta di attività indirizzata dall'Amministrazione Comunale, in particolare dalla Giunta Comunale e dal Sindaco, con riferimento al miglioramento di servizi già esistenti il cui finanziamento avviene con fondi propri dell'Ente ad integrazione del fondo per le risorse decentrate variabili, così come previsto dall'art. 15 comma 5 CCNL 1.04.1999. I progetti previsti sono:

- Servizio piano neve e ghiacciate, servizio assistenza manifestazioni squadra operai segreteria e biblioteca, assistenza mercato settimanale, servizio taglio aree verdi per complessive € 24.500,00.

L'organizzazione gestionale di tale attività avverrà a cura dei Responsabili di Servizio appositamente indirizzati in merito e per le finalità pubbliche disposte.

- il riparto per meritocrazia comprende una cifra destinata al riparto premiante, al riconoscimento del merito, alla valorizzazione dell'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali.



Art. 13

Riparto per meritocrazia

Con riferimento alle somme da ripartire con il sistema meritocratico, il budget relativo sarà ripartito tra tutti i dipendenti interessati previa analisi annua da effettuare a cura del Responsabile del Servizio competente da rendicontare al Segretario/Direttore ed all'Amministrazione Comunale, nell'organo della Giunta Comunale, secondo il prospetto che segue:

Nuove Schede di Valutazione Dipendenti Comunali Anno 2010

Analisi annua da effettuare e rendicontare a cura del Responsabile di Servizio competente al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta.

Area _____

Dipendente Sig. _____

Qualifica professionale _____

L'analisi tiene conto dell'attività e dei risultati resi e conseguiti dal dipendente in senso meritocratico.

Impegno e qualità delle prestazioni

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Flessibilità nello svolgimento dei servizi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Grado e spirito di miglioramento nell'attività lavorativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Capacità organizzativa

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Responsabilizzazione ed autonomia nel lavoro

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Rapporti con l'utenza esterna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Rapporti con l'utenza interna

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Responsabilità nei procedimenti assegnati

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi

Valutazioni e valore massimo attribuibile 10

10/6	5/0	analisi e valutazioni

Handwritten signatures and initials in black ink, located on the right side of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature at the top and some initials below it.

Il Responsabile del Servizio _____

Data _____

RIPARTO SOMME MERITOCRATICHE PURE

Analisi annua da effettuare e rendicontare al Segretario/ Direttore ed all'Amministrazione Comunale nell'Organo di Giunta a cura del Responsabile di Servizio competente. Sono individuati i criteri esposti nella tabella di cui al presente art. 13 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7" .

Nel caso in cui al lavoratore venga assegnato un punteggio inferiore a 7 e/o insufficiente nella maggior parte dell'analisi, il Capo Area è tenuto a motivarlo per iscritto.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

Art. 14

Progressione economica nella categoria

Le norme in materia valgono per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area.

I criteri pertinenti alle eventuali progressioni economiche nella categoria sono criteri di premialità, di riconoscimento del merito, di valorizzazione dell'impegno e della qualità delle prestazioni individuali oltre che parametri di selettività.

Criteri

I criteri per l'eventuale progressione economica nella categoria del personale non responsabile di posizione organizzativa sono individuati nella tabella di cui al precedente art. 13 per il riparto delle somme meritocratiche pure al raggiungimento, nella maggior parte dell'analisi, del punteggio di "almeno 7".

Ugualmente, per i Responsabili d'Area, apposita tabella sarà compilata dal Segretario/Direttore in modo da vagliare concretamente l'attività dei soggetti titolari di posizione organizzativa che supereranno la valutazione al raggiungimento del punteggio di "almeno 7" nella maggior parte dell'analisi.

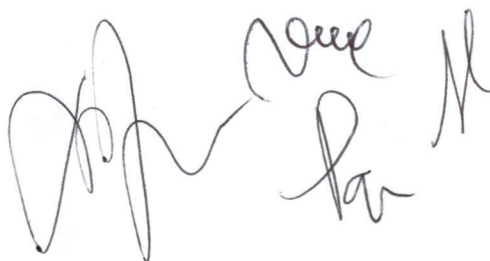
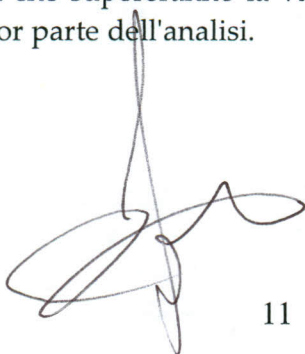


Tabella per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Capo Area Sig. _____
Area _____
Qualifica _____

A rendiconto esercizio anno _____

Le valutazioni tengono conto di un'analisi meritocratica dei Responsabili d'Area per attività e risultati conseguiti

Risultati annui conseguiti nella gestione dei servizi di competenza

come verificati a cura del Nucleo di Valutazione dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>

Rapporti con l'utenza interna ed esterna:

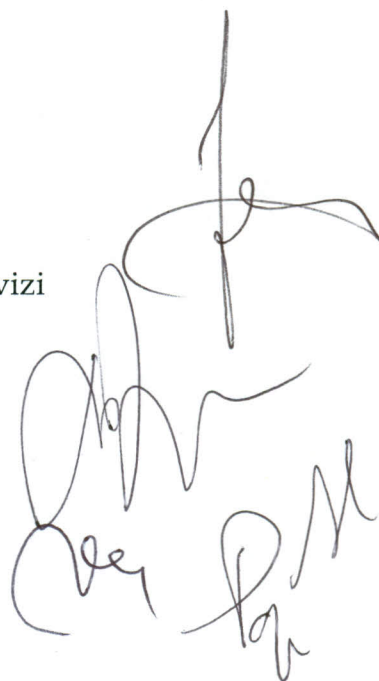
10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>

Grado di autonomia gestionale ed operativa:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>

Organizzazione interna dell'Area di competenza e dei Servizi gestiti:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>



Coinvolgimento nei processi formativi e lavorativi dell'Ente:

10/6	5/0	<u>analisi e valutazioni</u>
------	-----	------------------------------

Analisi alla data del _____

Il Segretario Generale/ Direttore _____

Parametri Generali di Selettività finalizzati all'eventuale progressione economica nella categoria

A valere per tutti i Dipendenti Comunali e per i Responsabili d'Area:

si opererà con apposita verifica sulle capacità e competenze dei dipendenti e dei responsabili d'area che hanno raggiunto la valutazione di " almeno 7 " nei criteri annuali e ciò a mezzo di un colloquio o prova selettiva orale tendente all'analisi di ogni singolo soggetto.

La valutazione sarà effettuata a cura del Segretario/Direttore unitamente al Nucleo di Valutazione per i Responsabili d'Area e dal Segretario/direttore unitamente al Responsabile d'Area competente per i Dipendenti.

Il colloquio o prova selettiva si concluderà con un voto da 0 a 10 di valutazione a mezzo espresso verbale.

Le materie oggetto di valutazione saranno riferite all'attività generale propria dell'Area di appartenenza nonché al diritto degli Enti Locali in generale e conformemente alla categoria posseduta.

La successiva decisione sull'attribuzione o meno della progressione economica nella categoria posseduta sarà assunta tenendosi conto delle disponibilità del fondo previste per tale destinazione e, a parità di punteggio, si contratteranno ulteriori criteri oggettivi di valutazione.

Nell'attività di valutazione, è sempre assicurato il contraddittorio del dipendente valutato, il quale potrà fare opposizione alla scheda di valutazione presso il Segretario Comunale e/o il Nucleo di Valutazione con termini pari a 20 giorni per il dipendente e con analisi del Nucleo entro 60 giorni.

Art. 15

Progressione verticale

Le eventuali progressioni verticali seguono la normativa in materia e sono considerate a tutti gli effetti nuove assunzioni, così come previsto legislativamente.

CSA
13

veep
h

Art. 16
Verifiche

Trascorsi 90 giorni dall'entrata in vigore del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontreranno per verificare lo stato di applicazione di tutti gli istituti, con valenza generale da esso disciplinati. In tale sede saranno assunte tutte le decisioni atte a rimuovere eventuali difficoltà che dovessero ostacolare la corretta applicazione dello stesso CCDI.

Le delegazioni trattanti si incontrano altresì, anche su richiesta di parte ed entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta formale, qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali.

**RIPARTIZIONE DEL FONDO FONDO SALARIO ACCESSORIO
2010**

Parte fissa		€ 40.730,62
parte variabile		€ 35.725,74
TOTALE		€ 76.456,36
Con risorse fisse:		
DISAGIO art. 17 c.2 lettera e) CCNL 1.4.99	€ 2.028,00	
RISCHIO ART. 17 C.2 LETTERA D) ccnl 1.4.99	€ 1.983,36	
IND.ART. 17 c.2 lettera i) CCNL 1.4.99	€ 1.850,00	
INDRESP.TA' .ART. 17 c.2 lettera f) CCNL 1.4.99	€ 10.200,00	
INDENNITA' COMPARTO	€ 14.231,64	
INDENNITA' ECONOMO art. 17 c.2 lettera d) CCNL 1.4.99	€ 372,00	
REPERIBILITA' art. 17 c.2 lettera d) CCNL 1.4.99	€ 4.560,00	
MERITOCRAZIA PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 1.500,00	
	€ 36.725,00	
Con risorse variabili:		
Progetti aree verdi-neve-manifestazioni	€ 24.500,00	
incentivo ufficio tecnico l. 109/94	€ 10.000,00	
Incentivo ufficio anagrafe art.2 c.11 legge 244/2008	€ 208,28	
MERITOCRAZIA	€ 5.023,08	
	€ 39.731,36	

FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 8.805,23
-----------------------------------	-------------------

14

