

CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
2002-2005

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ABANO TERME

IPOTESI FIRMATA IL 10 FEBBRAIO 2005

SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE IN DATA 21 MARZO 2005

*Prof. el
fac
L. M.
Regina Marini
Lionello*

I[^] PARTE **DEI DIRITTI SINDACALI**

Art. 1 ***Validità e durata***

Il presente contratto ha validità normativa per il quadriennio 2002/2005 e validità economica dalla data di stipulazione sino al 31.12.2005. I singoli istituti resteranno in vigore finché non si perverrà alla stipula di un nuovo accordo e trovano applicazione con decorrenza dal giorno successivo a quello di definitiva sottoscrizione e non hanno efficacia retroattiva. Limitati effetti retroattivi sono consentiti a seguito di specifiche ed espresse previsioni contenute nel presente contratto che ne definiscono la data di decorrenza.

Il presente accordo sarà distribuito gratuitamente a tutti i dipendenti a cura dell'Amministrazione nelle forme ritenute più idonee.

Art. 2 ***La rappresentanza sindacale e le relazioni sindacali***

La parte sindacale cui l'Amministrazione deve fare riferimento sono la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL rappresentate dal/dai dirigente/i sindacale/i accreditato/i

La R.S.U. è il soggetto unitario, di natura elettiva, che rappresenta i lavoratori.

Le relazioni sindacali sono improntate al principio della più ampia conoscenza dell'attività dell'Ente e a tal fine si conviene che l'Amministrazione cura la verbalizzazione la quale conterrà i punti salienti della discussione fatta salva, su richiesta di ciascuna delle parti, la trascrizione integrale della discussione.

L'Amministrazione comunale si impegna a rendere disponibili le informazioni relative alla propria attività (Delibere e determine) mediante l'attivazione di uno o più punti di consultazione telematici.

ART. 3 ***Consultazione***

Oltre agli istituti relazionali della contrattazione, della concertazione e dell'informazione, già regolamentati dal CCNL l'Amministrazione utilizzerà lo strumento della consultazione.

La consultazione, ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.to L.vo 165/2001, riguarderà necessariamente i provvedimenti in corso di adozione di modifica della dotazione organica e per le materie che, non rientrando negli istituti relazionali regolamentati dal CCNL, l'Amministrazione intenda avere comunque un confronto con la parte sindacale.

La consultazione si svolgerà nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, senza necessità di procedure standardizzate.

Art. 4 **Comitati bilaterali**

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 1/4/1999 vengono costituiti i seguenti comitati bilaterali che restano in carica per la durata della vigenza del presente accordo:

- ◆ Comitato Pari Opportunità e Formazione: è costituito da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali più rappresentative e da un pari numero di dipendenti in rappresentanza dell'Ente. Il Comitato è presieduto da uno dei rappresentanti dell'Ente;
- ◆ Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing: come previsto dall'art. 8 del CCNL del 22/1/2004.

Art. 5 **Salute e sicurezza nel luogo di lavoro**

Le parti, riconoscono che le normative in materia di salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro devono essere integralmente applicate. Inoltre assicurano che ogni lavoratore riceva comunicazione su i seguenti elementi essenziali:

- PIANO DI SICUREZZA DELL'EDIFICIO IN CUI IL DIPENDENTE SVOLGE LE PROPRIE MANSIONI;
- MODULI PER LA SEGNALAZIONE DI EMERGENZE CON PIANTINA DEL LUOGO DA RAGGIUNGERE
- NOMINATIVO DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DEI LAVORATORI E DEI RESPONSABILI PREVENZIONE E PROTEZIONE INDIVIDUATI PER OGNI PIANO;

Inoltre ad ogni lavoratore dovrà essere garantita la:

- FORMAZIONE SUL TEMA DELLA SICUREZZA

L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il rappresentante, le attività formative in materia di sicurezza e di salute, e dei rischi.

La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6 **Servizi pubblici essenziali**

Nell'Ente si applica "l'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali" sottoscritto il 19/9/2002.

Ai sensi dell'art. 5 di detto accordo il presente articolo costituisce protocollo d'intesa in quanto individua, nell'allegato A) del presente contratto,:

- a) le categorie e i profili professionali che formano i contingenti;
- b) i contingenti di personale, suddivisi per categoria e profilo professionale.

Ai fini dell'articolazione dei contingenti a livello di singolo ufficio o sede di lavoro, spetta ai dirigenti l'individuazione dei nominativi da esonerare dallo sciopero dando priorità:

alla eventuale rotazione tra i dipendenti interessati.

II^ PARTE

DELLA FORMAZIONE E DELLA VALUTAZIONE

Art. 7

Sviluppo delle attività formative

(art. 23 CCNL 1/4/99)

L'Amministrazione si impegna, previa contrattazione, a destinare alle attività di formazione, una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

L'Amministrazione si impegna, nell'ambito dei propri atti di organizzazione a definire le modalità ed i tempi per la elaborazione, la definizione e l'attuazione del programma di formazione annuale, che verrà elaborato dai dirigenti, sentito il personale del settore di riferimento.

Il piano di formazione potrà interessare un periodo superiore all'annualità e dovrà coinvolgere, nell'arco del biennio, tutto il personale interessato.

Art. 8

Sistema di valutazione permanente

Il sistema di valutazione è definito secondo:

- le finalità del sistema;
- i suoi requisiti attuativi;
- le modalità di gestione;

che vengono più precisamente così descritti:

- | | |
|-----------------------------|---|
| FINALITA'
DEL
SISTEMA | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicare al dipendente cosa ci si aspetta da lui (obiettivi) ➤ Valutare i risultati forniti dalle persone attraverso le loro prestazioni ➤ Valutare le prestazioni lavorative e non le persone ➤ Comunicare al dipendente la valutazione sulla sua prestazione ➤ Identificare i punti forti ed i punti deboli della prestazione ➤ Consigliare come migliorare competenze e prestazioni ➤ Definire il piano di lavoro successivo ➤ Disporre di valutazioni ai fini delle carriere ➤ Sperimentare forme di valutazione da parte dell'utenza |
| REQUISITI
ATTUATIVI | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Regole e modalità di funzionamento concertate e condivise ➤ Conoscenza anticipata rispetto all'avvio, da parte dei i valutati, delle regole e delle modalità di funzionamento ➤ Impianto del sistema di valutazione e strumenti operativi collegati agli obiettivi strategici dell'organizzazione |

- Sistema orientato ad indirizzare lo sviluppo professionale
- Sistema aperto al contributo della persona valutata (forme di autovalutazione)

MODALITA' DI GESTIONE

- Si definisce come segue il ciclo della valutazione
 - ⌘ PIANIFICAZIONE
 - Definire degli obiettivi strategici
 - Identificare delle basi per la misurazione della prestazione
 - Individuare dove risiedono le responsabilità della valutazione
 - Indirizzo ed orientamento all'azione di chi deve valutare
 - ⌘ VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE
 - Prestazione effettiva rispetto a quella prevista
 - Verifiche intermedie ed interventi correttivi misurate in modo più possibile oggettivo
 - ⌘ VERIFICHE SEMESTRALI
 - Azioni correttive
 - Azioni di sviluppo

Il sistema di valutazione permanente sarà utilizzato sia per la valutazione periodica delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE sia per la valutazione delle PRESTAZIONI AI FINI DELLA PRODUTTIVITA' in ragione dei risultati ottenuti sia per le PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI all'interno delle categorie.

III^ PARTE **RISORSE DECENTRATE**

ART._9

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE (art. 31 del CCNL 22/1/2004)

Le risorse decentrate sono quantificate annualmente dall'Ente nel rispetto delle previsioni contrattuali.

Per l'anno 2004 le risorse, risultanti alla data del 29/10/2004 di inizio delle trattative per la stipula del presente contratto, sono indicate nell'allegato B)

ART. 10

AUMENTO DELLE RISORSE DECENTRATE

Con cadenza possibilmente biennale le parti convengono di reperire ed applicare eventuali quote aggiuntive, rispetto a quanto indicato nell'allegato B) di cui al precedente articolo, da assegnare al fondo per le risorse decentrate di cui all'art 15 in virtù del relativo comma 5 del C.C.N.L. 1/4/99, nei limiti delle disponibilità di bilancio dell'Ente. A tal fine verranno approvati dall'Amministrazione idonei progetti volti al miglioramento della qualità degli uffici e dei servizi proposti dai dirigenti i quali dovranno garantire un idoneo coinvolgimento della struttura di riferimento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

La realizzazione dei progetti dovrà indicare, di norma, i partecipanti agli stessi. Avranno preferenza i progetti che coinvolgeranno più unità o settori contemporaneamente.

A ciascun dipendente, per la realizzazione di detti progetti, non potrà essere attribuito annualmente un compenso individuale superiore al minimo previsto per le figure titolari della posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/99.

ART. 11

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STABILI

(art. 17 c. 2 del CCNL 1/4/99 - lettera b)

Le parti stabiliscono di assegnare per l'anno 2004 al Fondo per la progressione economica orizzontale, ai sensi dell'art. 17 c. 2° lett. b) del CCNL 1/4/99, un aumento massimo di € 20.000,00= che sarà utilizzato per riconoscere un passaggio di progressione economica ai dipendenti che, assunti prima del 1/7/1999 non abbiano finora beneficiato di tale istituto o di progressioni verticali.

Dal 2005, l'importo che in sede annuale verrà individuato come aumento del fondo per la progressione economica orizzontale viene ripartito tra i settori (comprendendo eventuali dipendenti assegnati allo staff), in base al personale in servizio a tempo indeterminato, e di quello cui siano iniziate le procedure per la copertura, al 1° gennaio dell'anno di riferimento con i seguenti parametri:

Personale cat. D valore 160

Personale cat. C valore 130

Personale cat. B valore 120.

ART. 12

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE VARIABILI E DELLE STABILI NON UTILIZZATE

A partire dall'1 gennaio 2004 verranno ripartite le risorse variabili e le risorse stabili eventualmente non utilizzate tra i Settori sulla base del personale in servizio e di quello cui siano iniziate le procedure per la copertura, a tempo indeterminato, alla stessa data, (comprendendo eventuali dipendenti assegnati allo staff), così parametrato:

Personale cat. D valore 160

Personale cat. C valore 130

Personale cat. B valore 120.

A tal fine non verranno computate le categorie D titolari di posizioni organizzative per il periodo di effettivo incarico.

In tale ripartizione si proporzionerà il parametro del personale a tempo parziale in base al corrispondente rapporto orario.

Negli anni seguenti il Fondo assegnato a ciascun Dirigente verrà aggiornato in base alle variazioni del personale in servizio risultanti al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Nel caso di trasferimento di personale tra un settore e l'altro, nel corso dell'anno, i rispettivi dirigenti si accorderanno per ripartire la quota riferita al dipendente trasferito.

IV^ PARTE

DELLE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 13

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

In sede di definizione del bilancio, o in fase di assestamento dello stesso, l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di perseguire un aumento della produttività sia quantitativo che qualitativo, in conformità al C.C.N.L.

Con le risorse di cui all'art. 12 i singoli dirigenti procederanno alla erogazione dei compensi indicati nei successivi articoli

Art. 14

Indennità

(art. 17 c. 2 del CCNL 1/4/99 - lettere d,e,f,i)

Con le risorse che l'art. 17 comma 2 del CC.NL.01/04/99 destina all'istituto delle indennità, si dovrà far fronte all'erogazione economica delle seguenti tipologie di indennità, dietro attestazione dei relativi dirigenti:

Lettera i) (con validità economica dal 1° febbraio 2004)

Compensare le **specifiche responsabilità** del Personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di:

	imp. mensile
- Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe	€ 25,00
- Ufficiale elettorale	€ 25,00
- Responsabile dei tributi stabilite per legge;	€ 25,00
- Archivistici informatici (addetti al protocollo)	€ 21,00
- Addetti agli uffici relazioni con il pubblico	€ 21,00
- Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	€ 25,00
- Personale addetto ai servizi di protezione civile	€ 23,00

Lettera e)

Disagio particolarmente rilevante € 100,00 mensili lorde
per le prestazioni di lavoro che comportano operazioni cimiteriali (tumulazione-
estumulazione)

Disagio**€ 30,00 mensili lorde**

per le prestazioni di lavoro rese:

- in condizioni logistiche/ambientali disagiate
- con prevalente uso di videoterminali
- in orari di lavoro diversi da quelli ordinariamente previsti per la generalità dei dipendenti

L'indennità non spetta per i gg. di completa assenza per:

- ferie,
- malattia (ad eccezione delle assenze per infortunio sul lavoro),
- permessi di cui all'art. 19 del CCNL 6/7/95 ;
- aspettative
- congedi parentali o per la formazione
- permessi per studio.

Considerando convenzionalmente che le ferie spettanti sono un mese all'anno, si procederà a calcolare le indennità in forma annua moltiplicando la somma mensile per undici mensilità. Il prodotto di tale moltiplicazione andrà diviso per dodici per la successiva liquidazione mensile.

L'Ente potrà scegliere di liquidare mensilmente l'importo intero, senza decurtazione dei giorni di assenza, per poi detrarlo in sede di liquidazione annuale del compenso per la produttività.

Indennità di disagio per chiamata urgente fuori reperibilità

In relazione alle necessità di intervento di operatori:

- del settore tecnico,
- della polizia municipale,
- della gestione dei servizi informatici
- di altri servizi il cui intervento è necessario al fine di evitare danni a persone o a cose

scaturiti da eventi eccezionali, sporadici ed imprevedibili al personale interessato è erogata una specifica indennità di disagio per ogni chiamata in servizio non programmata o programmabile.

L'indennità per ciascuna chiamata, che deve essere attestata dal relativo dirigente con specifica dell'evento che l'ha comportata, viene compensata con € 50,00.

La chiamata in questione, per rientrare nella fattispecie remunerata, deve comportare una presa di servizio entro 1 ora dalla chiamata stessa ed il successivo servizio, remunerato come lavoro straordinario, si deve protrarre per almeno 2 ore.

Lettera d)**Indennità di:**

- **Reperibilità** negli importi contrattualmente previsti
- **Turno** negli importi contrattualmente previsti
- **Maneggio Valori** (art. 36 CCNL 14/9/2000)

Per il personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di denaro contante o altri titoli equivalenti, per le giornate di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

€ 0,52 giornalieri per valori medi mensili da 4.000,00 a 20.000,00 Euro
 € 1,04 giornalieri per valori medi mensili da 20.000,00 a 40.000,00 Euro
 € 1,56 giornalieri per valori medi mensili superiori a 40.000,00 Euro

- **Maggiorazione Orario** negli importi contrattualmente previsti
 (notturno - festivo - notturno/festivo),

Lettera F)

Indennità di Responsabilità, debitamente motivata dal dirigente, nei seguenti importi annui:

personale **cat. D**
 nei limiti del 50% del personale in servizio
 al 1° gennaio non titolare di posizione da un minimo di € 1.400 ad un massimo di € 2.000

personale **cat. C**
 nei limiti del 10% del personale in servizio
 al 1° gennaio da un minimo di € 1.200 ad un massimo di € 1.500

personale **cat. B**
 nei limiti del 10% del personale in servizio
 al 1° gennaio da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 1.300

Le indennità di cui alle lettere i) ed f) di cui sopra sono tra loro alternative con l'applicazione della più favorevole per il dipendente.

Per le indennità di cui alla lettera e), con esclusione del disagio per chiamata urgente fuori reperibilità, si opera la proporzionale riduzione dell'importo, rispetto all'orario prestato, nel caso di percezione da parte del personale a tempo parziale.

Art. 15 Produttività

(art. 17 c. 2 del CCNL 1/4/99 - lettera a)

Il compenso per la produttività di cui alla lettera a) del comma 2 dell'art. 17 del CCNL 1/4/99 viene riconosciuto in base ai risultati della valutazione e viene quantificato complessivamente, se non indicato diversamente annualmente con l'accordo per le modalità di utilizzo delle risorse, come differenza tra l'ammontare del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/99 e quanto speso per i vari istituti previsti dai CCNL e dal presente contratto decentrato.

Il compenso verrà riconosciuto ai dipendenti moltiplicando il valore espresso in sede di valutazione del dirigente per i seguenti parametri:

Personale cat. D par. 1.60

Personale cat. C par. 1.30

Personale cat. B par. 1.20

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Si proporzionerà il parametro del personale a tempo parziale in base al corrispondente rapporto orario.

Il Dirigente illustrerà al personale all'inizio di ogni anno gli obiettivi lavorativi del settore, ed il sistema di valutazione delle prestazioni che sarà adottato.

Verifiche dei risultati parziali ed aggiustamenti degli obiettivi durante l'anno saranno portati a conoscenza del personale interessato.

La valutazione finale, del singolo lavoratore, sarà resa nota al medesimo mediante comunicazione personale, anche verbale, prevedendone la discussione e la possibile modifica in ragione di forme di auto valutazione che potranno essere previste all'interno delle schede di valutazione.

Il lavoratore, entro 10 giorni dalla comunicazione della valutazione potrà chiedere di essere sentito, eventualmente con l'assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui conferisce mandato, dal Segretario/Direttore Generale il quale esperirà le iniziative ritenute più idonee

CORRETTIVO PRODUTTIVITA'

A valere dal compenso produttività relativo al 2005 viene applicato un correttivo su quanto liquidabile dal compenso teorico desumibile dalla formula indicata nell'allegato C).

Il correttivo si applica individualmente in presenza di compensi liquidati (in termini di cassa) a favore del dipendente nel relativo anno in virtù degli articoli 10 e 16 del presente contratto.

Annualmente, in sede di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate, vengono indicati i valori minimi e massimi degli altri compensi validi ai fini dell'applicazione del correttivo (valori A, B e Z dell'allegato).

Per l'anno 2005 i valori sono quelli indicati nello stesso allegato C).

ART. 16

UTILIZZO RISORSE PROVENIENTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

(art. 17 c. 2 del CCNL 1/4/99 - lettera g)

(art. 15 c. 1 del CCNL 1/4/99 - lettera d)

Nelle risorse di cui all'art. 9 possono essere previste somme provenienti da specifiche disposizioni di Legge, finalizzate alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale interessato, ai sensi dell'art. 17 comma 2° lett. g) e dell'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1/4/99.

Attualmente le specifiche disposizioni di legge consistono in:

COMPENSI PER RECUPERO EVASIONE ICI (D.to L.vo 446/97)

Nell'apposito regolamento possono essere previsti compensi calcolati in percentuale alle effettive entrate scaturite dal lavoro svolto dai dipendenti finalizzato al recupero dell'evasione dell'Imposta Comunale sugli Immobili.

I compensi saranno erogati ai dipendenti che hanno contribuito all'effettivo recupero, preferibilmente attraverso un piano di lavoro che può coinvolgere in maniera trasversale dipendenti di vari settori.

COMPENSI PER LEGGE MERLONI (Legge 109/94)

Ai sensi dell'art. 18 della L. 109/94, nell'apposito regolamento approvato dall'Ente sono indicati i criteri e le modalità per l'erogazione dei compensi tra il responsabile unico del

procedimento e gli incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione dei lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori.

Le opere e i lavori verranno assegnati cercando di coinvolgere, in maniera alternata, più lavoratori possibili, eventualmente anche in forma trasversale con dipendenti di vari settori.

COMPENSI SULLE SPONSORIZZAZIONI, CONVENZIONI, CONTRIBUTI

In attuazione dell'art. 43 della Legge 449/1997, negli appositi regolamenti approvati dall'Ente, rispettando il sistema delle relazioni sindacali, sono indicati i criteri e le modalità per l'erogazione dei compensi che risultano provenire per la quota parte dai risparmi di spesa o dagli introiti scaturiti da:

- a) contratti di sponsorizzazione
- b) convenzioni per fornire consulenze e servizi aggiuntivi
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali

le cui somme costituiscono risorse ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1/4/99

ART. 17

COMPENSI A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI

L'Ente si impegna a verificare, in sede di futura concertazione, il sussistere delle condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria a favore dei messi notificatori.

V^ PARTE VARIE

ART. 18

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico ed è articolato in modo da garantire la più ampia fruibilità dei servizi da parte degli utenti.

I Dirigenti, nel rispetto delle direttive loro impartite, delle norme contrattuali, legislative e del sistema delle relazioni sindacali, articolano gli orari di lavoro in relazione alle esigenze del servizio.

L'articolazione dell'orario dovrà inoltre ottimizzare le risorse umane e contenere il ricorso al lavoro straordinario utilizzando i sistemi previsti dall'art. 17 del CCNL 6/7/95.

Nel caso di turnazione si deve cercare di programmare tempestivamente, possibilmente mensilmente, i vari orari di lavoro prevedendo un'equa distribuzione delle festività tra il personale interessato.

ART. 19

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE

(art. 22 del CCNL 1/4/99)

Le parti danno atto che l'orario di lavoro di alcuni dipendenti appartenenti al Comando Polizia Municipale viene articolato mediante turnazione, che consiste nella rotazione ciclica in prestabilite articolazioni di orario.

Per tali dipendenti l'orario di lavoro settimanale è fissato in 35 ore settimanali.

ART. 20

LAVORATORI CON CONTRATTO DI FORNITURA DI LAVORO TEMPORANEO

Ai sensi dell'art. 2 comma 6 del CCNL 14/9/2000 i lavoratori con contratto di fornitura di lavoro temporaneo hanno titolo a partecipare al compenso previsto dall'art. 13 se ed in quanto prestano la loro opera all'interno dell'anno solare per un periodo continuativo di almeno 6 mesi.

ART. 21

LAVORATORI CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

Ai sensi dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14/9/2000 i lavoratori con contratto di formazione e lavoro hanno titolo a partecipare al compenso previsto dall'art. 13 se ed in quanto prestano la loro opera all'interno dell'anno solare per un periodo continuativo di almeno 6 mesi.

Si utilizzeranno esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

ART. 22

LAVORATORI CON CONTRATTO A TERMINE

Constatato che il compenso per la produttività di cui all'art. 13 ha motivo di essere corrisposto solo se la valutazione possa interessare un percorso lavorativo non sporadico o breve, lo stesso verrà corrisposto ai dipendenti assunti con contratto a termine se ed in quanto prestano la loro opera all'interno dell'anno solare per un periodo, anche non continuativo, di almeno 6 mesi.

ART. 23

ELEVAZIONE CONTINGENTE DEI RAPPORTI A TEMPO PARZIALE

Ai sensi dell'art. 4, comma 11, del CCNL 14/4/2000 il contingente del 25% dei rapporti a tempo parziale, indicato dal comma 2°, è elevato al 35% in presenza di una delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- assistenza di un parente od un affine, fino al 2° grado, portatore di handicap dichiarato invalido con una percentuale non inferiore al 70%;
- dipendente portatore di handicap dichiarato invalido con una percentuale non inferiore al 50%

ART. 24

INDIVIDUAZIONE DEL CONTINGENTE DI PERSONALE SOTTRATTO AL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE ANNUO PER LAVORO STRAORDINARIO

Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - individuato annualmente dall'Amministrazione - il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4/1999(determinato in 180 ore), viene elevato a n° 500 ore annuali, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art.14.

CONTINGENTI PER LE DIVERSE CATEGORIE E PROFILI PROFESSIONALI ADDETTI AI SERVIZI ESSENZIALI
(ALLEGATO A)

N. SERV.	SERVIZIO	CATEG. PROFILO PROF.LE	N.	NOTE
1	STATO CIVILE: ricevimento degli atti di nascita e di morte.	D FUNZIONARIO/ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO C ISTRUTTORE AMM.VO B COLLABORATORE/ESECUTORE AMM.VO	1	
2	ELETTORALE : per garantire le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	D FUNZIONARIO/ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO C ISTRUTTORE AMM.VO B COLLABORATORE/ESECUTORE AMM.VO	2	
3	SERVIZIO CIMITERIALE: limitatamente al ricevimento inumazione delle salme / sigillatura bare	B NECROFORO/CAPO NECROFORO B COORDINATORE MESSI/MESSO	1 1	ricevimento, inumazione delle salme sigillatura bare
4	UFFICIO TECNICO: servizio attinente alla rete stradale (vi compreso lo sgombero delle nevi), idrica, fognaria e di depurazione e servizio di protezione civile.	D FUNZIONARIO/ ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO C ISTRUTTORE TECNICO B COLL. AMM.VO/COLL.TECNICO/ESECUTORE TECNICO	3	Personale in servizio di reperibilità.
5	POLIZIA MUNICIPALE: attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza casa municipale, assistenza al servizio di cui al punto 4, in caso di sgombero della neve.	CAT. D FUNZIONARIO/ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA CAT. C ISTRUTTORE VIGILANZA/AGENTE P. M.	3	2 agenti di P. M. o Istruttori di Vigilanza 1 Funzionario/ Istruttore Direttivo di Vigil. Individuati a turno.
6	PERSONALE: limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.	CAT. D FUNZIONARIO/ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CAT. C ISTRUTTORE AMM.VO CAT. B COLLABORATORE/ESECUTORE AMM.VO	1	

N. SERV. SERVIZIO	CATEG. PROFILO PROF.LE	N.	NOTE
7	<p>ASILO NIDO (PERSONALE INSEGNANTE): in relazione allo specifico servizio degli asili nido viene assicurata la continuità dello svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e di vigilanza dei bambini. Il personale interessato è invitato dal Dirigente di Servizio in forma scritta a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine il Dirigente valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.</p>	<p>N. VARIABILE</p> <p>CAT. C EDUCATORE D'INFANZIA</p>	<p>Gli scioperi non possono superare il limite individuale di 40 ore (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico). Gli scioperi non possono comportare la chiusura dell'asilo nido per più di 8 giorni nel corso dell'anno scolastico.</p>
7.01	<p>ASILO NIDO (PERSONALE NON INSEGNANTE): dovrà essere garantita la preparazione e somministrazione dei pasti e la pulizia degli ambienti.</p>	<p>CAT. B CUOCO/ESECUTORE TECNICO</p> <p>2</p>	<p>Il contingimento (un cuoco e un esecutore tecnico) avviene con personale in servizio o con personale che gestisce in appalto il servizio.</p>

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE 2004 - COSTITUZIONE (PROVVISORIA)

CCNL	ART.	COMMA	LETTERA	SPECIFICAZIONI	NOTE	TIPOLOGIA RISORSA	IMPORTO		
01/04/1999	14	4				RIDUZIONE 3% STRAORDINARIO	3.624,89		
	15	1	A	art. 31 comma 2 lett. b) del ccnl 6/7/95 art. 31 comma 2 lett. c) del ccnl 6/7/95 art. 31 comma 2 lett. d) del ccnl 6/7/95 art. 31 comma 2 lett. e) del ccnl 6/7/95	46997,56 6667,56 8037,43 179406,63	RISORSE QUANTIFICATE PER L'ANNO 1998	245.272,32		
				art. 31 comma 2 lett. A) del ccnl 6/7/95 - media leg. Str. P.O. (84 mesi per 47,18 mensili)	3963,12 (1)				
	15	1	B					EVENTUALI RISORSE AGGIUNTIVE DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO NELL'ANNO 1998 AI SENSI ART. 32 CCNL 6/7/95	0,00
	15	1	C					EVENTUALI RISPARMI DI GESTIONE RISULTANTI DAL CONTO CONSUNTIVO DELL'ESERCIZIO 1997 DESTINATI AL TRATTAMENTO ACCESSORIO NEL 1998	0,00
	15	1	F					RISPARMI DERIVANTI DALL'ART. 2 COMMA 3 DEL D. TO L.VO 165/2001	
	15	1	G					RISORSE GIÀ DESTINATE NEL 1998 AL PAGAMENTO DEL LED	17.601,72
	15	1	H					RISORSE DESTINATE PER L'INDENNITA' EX 8° QUAL	6.972,17
	15	1	J					IMPORTO DEL 0,52% DEL MONTE SALARI 1997	9.928,79
	15	1	L			TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO PER DECENTRAMENTO	0,00		
	15	5		ANNO 1999 ANNO 2000 ANNO 2001 ANNO 2002 ANNO 2003 ANNO 2004	5.147,93 4.987,06 5.201,61 9.019,10 4.182,69 0,00	INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA	28.538,39		
					(6) (7)				
05/10/2001	4	1				INCREMENTO DELL'1,1% DEL MONTE SALARI 1999	23.221,10		
	4	2		ANNO 2000 ANNO 2001 ANNO 2002 ANNO 2003 ANNO 2004	1293,53 0,00 782,67 4.664,59 3.416,05	RECUPERO RIA PERSONALE CESSATO	10.158,84		
					(5)				
22/01/2004	32	1			(2)	INCREMENTO 0,62% MONTE SALARI 2001	13.193,31		
	32	2			(3)	INCREMENTO 0,50% M.S. 2001 X SPESE PERS. INFERIORI 39% ENTRATE CORRENTI	10.639,77		
	32	7				INCREMENTO 0,20% M.S. 2001 X FINANZIAMENTO ALTE PROF.TA	4.255,91		
TOTALE RISORSE STABILI							373.407,21		

RISORSE VARIABILI	01/04/1999	15	1	D		SOMME IN APPLICAZIONE ART. 43 L. 449/97 (SPONSORIZZAZIONI, CONVENZIONI X SERVIZI AGGIUNTIVI)	5.546,75
		15	1	E		IL 20% DELLE ECONOMIE DELLE TRASFORMAZIONI DA TEMPO INTERO A PART TIME	18.447,70
		14	3			RISPARMIO LAVORO STRAORDINARIO	0,00
		15	2			INTEGRAZIONE DELL'1,2% M.S. 1997	22.912,60
		15	5			ATTIVAZIONE NUOVI SERVIZI SENZA VARIAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA	27.888,67
	01/04/1999	17	5			SOMME NON UTILIZZATE O NON ATTRIBUITE DAL FONDO ANNO PRECEDENTE	64.810,85
TOTALE RISORSE VARIABILI							139.606,57

TOTALE RISORSE STABILI	373.407,21
TOTALE RISORSE VARIABILI	139.606,57
TOTALE	513.013,78
RISORSE PER LEGGE MERLONI	quantificabili a chiusura esercizio
RISORSE PER RECUPERO EVASIONE ICI	quantificabili a chiusura esercizio
RISORSE PER QUOTA PARTE RIMBORSI NOTIFICHE FINANZIARIE	quantificabili a chiusura esercizio

IMPORTO 2002	31497,01	
FONDO LAVORO STRAORDINARIO AUMENTO DELIBERA 59/2003	3396,65	36.591,61
ULTERIORE DIFF. SU MEDIA P.O.	1697,95	

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

CORRETTIVO PRODUTTIVITA' IN CASO DI ALTRI COMPENSI

ALLEGATO C)

PERCENTUALE COMPENSO PRODUTTIVITA' EFFETTIVO = $100 \times (A + B - C) / B$
 (quando i valori di (A+B - C)/B siano compresi tra 1 e Z - per valori inferiori a Z è sempre Z)

A = minimo altri compensi ← valore da definirsi annualmente
 B = soglia altri compensi ← valore da definirsi annualmente
 C = altri compensi corrisposti relativi all'anno
 Massimo altri compensi = A + B - (B*Z)
 Z = soglia minima di produttività ← valore da definirsi annualmente

TABELLA DI ESEMPIO

IPOTIZZANDO UN COMPENSO PRODUTTIVITA' DI:

C altri compensi	(A+B-C)/B rapporto	PERCENTUALE comp. produtt. Effettivo	compenso produttività EFFETTIVO	totale compensi
1800	1,14893617	100,00	1.500,00	3.300,00
1900	1,127659574	100,00	1.500,00	3.400,00
2000	1,106382979	100,00	1.500,00	3.500,00
2100	1,085106383	100,00	1.500,00	3.600,00
2200	1,063829787	100,00	1.500,00	3.700,00
2300	1,042553191	100,00	1.500,00	3.800,00
2400	1,021276596	100,00	1.500,00	3.900,00
2500	1	100,00	1.500,00	4.000,00
2600	0,978723404	97,87	1.468,09	4.068,09
2700	0,957446809	95,74	1.436,17	4.136,17
2800	0,936170213	93,62	1.404,26	4.204,26
2900	0,914893617	91,49	1.372,34	4.272,34
3000	0,893617021	89,36	1.340,43	4.340,43
3100	0,872340426	87,23	1.308,51	4.408,51
3200	0,85106383	85,11	1.276,60	4.476,60
3300	0,829787234	82,98	1.244,68	4.544,68
3400	0,808510638	80,85	1.212,77	4.612,77
3500	0,787234043	78,72	1.180,85	4.680,85
3600	0,765957447	76,60	1.148,94	4.748,94
3700	0,744680851	74,47	1.117,02	4.817,02
3800	0,723404255	72,34	1.085,11	4.885,11
3900	0,70212766	70,21	1.053,19	4.953,19
4000	0,680851064	68,09	1.021,28	5.021,28
4100	0,659574468	65,96	989,36	5.089,36
4200	0,638297872	63,83	957,45	5.157,45
4300	0,617021277	61,70	925,53	5.225,53
4400	0,595744681	59,57	893,62	5.293,62
4500	0,574468085	57,45	861,70	5.361,70
4600	0,553191489	55,32	829,79	5.429,79
4700	0,531914894	53,19	797,87	5.497,87
4800	0,510638298	51,06	765,96	5.565,96
4900	0,489361702	48,94	734,04	5.634,04
5000	0,468085106	46,81	702,13	5.702,13
5100	0,446808511	44,68	670,21	5.770,21
5200	0,425531915	42,55	638,30	5.838,30
5300	0,404255319	40,43	606,38	5.906,38
5400	0,382978723	38,30	574,47	5.974,47
5500	0,361702128	36,17	542,55	6.042,55
5600	0,340425532	34,04	510,64	6.110,64
5700	0,319148936	31,91	478,72	6.178,72
5800	0,29787234	29,79	446,81	6.246,81
5900	0,276595745	27,66	414,89	6.314,89
6000	0,255319149	25,53	382,98	6.382,98
6100	0,234042553	23,40	351,06	6.451,06
6200	0,212765957	21,28	319,15	6.519,15
6300	0,191489362	19,15	287,23	6.587,23
6400	0,170212766	17,02	255,32	6.655,32
6500	0,14893617	14,89	223,40	6.723,40
6600	0,127659574	12,77	191,49	6.791,49
6700	0,106382979	10,64	159,57	6.859,57
6800	0,085106383	8,51	127,66	6.927,66
6900	0,063829787	6,38	95,74	6.995,74
7000	0,042553191	4,26	63,83	7.063,83
7100	0,021276596	2,13	31,91	7.131,91
7200	0	0,00	0,00	7.200,00
7300	-0,021276596	0,00	0,00	7.300,00
7400	-0,042553191	0,00	0,00	7.400,00
7500	-0,063829787	0,00	0,00	7.500,00
7600	-0,085106383	0,00	0,00	7.600,00
7700	-0,106382979	0,00	0,00	7.700,00
7800	-0,127659574	0,00	0,00	7.800,00
7900	-0,14893617	0,00	0,00	7.900,00
8000	-0,170212766	0,00	0,00	8.000,00
8100	-0,191489362	0,00	0,00	8.100,00
8200	-0,212765957	0,00	0,00	8.200,00
8300	-0,234042553	0,00	0,00	8.300,00
8400	-0,255319149	0,00	0,00	8.400,00
8500	-0,276595745	0,00	0,00	8.500,00

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL **COMUNE DI ABANO TERME**, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 - 2005

VERBALE DELLA FIRMA DEFINITIVA

Premesso che:

- in data 10 FEBBRAIO 2005 è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del **COMUNE DI ABANO TERME**, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005;
- dall'invio della ipotesi di contratto integrativo al collegio dei revisori sono trascorsi 15 giorni senza rilievi;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 8/3/2005 n. 36, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- la parte sindacale ha ricevuto il potere di firmare definitivamente il contratto a seguito di apposita assemblea con i lavoratori

Il giorno 21..... del mese di **MARZO** dell'anno 2005, presso la sede del Comune di Abano Terme ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Dott. Zampieri Giovanni -*Direttore generale*-

R.S.U., nelle persone di:

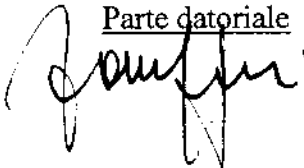
RAGAZZO ISABELLA
BIANCHIN GIUSEPPE
PEGE LIDIA
PEPI MARIO
GAROFOLIN FRANCESCO
.....
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

.....CGIL/FP
.....CISL FPS
.....UIL FPL
.....CSA
.....DICCAP

che sottoscrivendo il presente verbale rendono definitivamente stipulato il contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005 del personale non dirigente del Comune di Abano Terme, nel testo che risulta dall'ipotesi sottoscritta in data 10/2/2005.

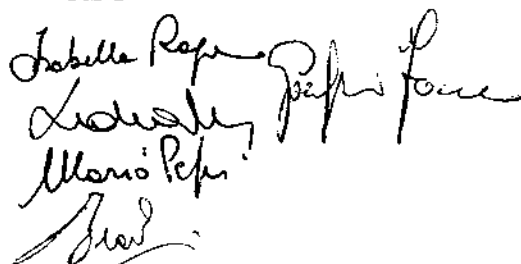
FIRME

Parte datoriale


RSU

Parte sindacale

OO.SS.



IPOSTESI DI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL **COMUNE DI ABANO TERME**, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 - 2005

Il giorno 10 del mese di FEBBRAIO dell'anno 2005, presso la sede del Comune di Abano Terme a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Abano Terme), le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Dott. Zampieri Giovanni - *Direttore generale*-

R.S.U., nelle persone di:

G. ARD.FOLIN.....FRANCESCO.....
TREVISANELLO FEDERICA.....
BIANCHIN GIUSEPPE.....
PEGE LIDIA.....
PEPI MARIO.....
AUFIERO FRANCESCA.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

FINAZZI LUCA.....CGIL/FP
FURLAN ETTORE.....CISL FPS
SCARPARO EMANUELE.....UIL FPL
.....CSA
.....DICCAP

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

FIRME

RSU

Giuseppe Bionchi

Federica Trevisanello

Giuseppe Bianchi

Luca Finazzi

From the

co. SS.
UIL FPL *Scarpato*

Scarpato
CISL FPS

FP UIL

Scarpato

MODIFICA DELL'ART. 14 LETTERA F) DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL **COMUNE DI ABANO TERME**, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 - 2005

VERBALE DELLA FIRMA DEFINITIVA

Premesso che:

- in data 23 GIUGNO 2005 è stata sottoscritta la preintesa di modifica dell'istituto contrattuale definito a livello aziendale come "indennità di responsabilità" ex art. 17 lett.f) CCNL 01/04/1999, contenuto nell'art. 14 lett. F) del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del **COMUNE DI ABANO TERME**, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005 firmato il 21/03/2005;
- dall'invio della preintesa sulla modifica dell'art. 14 lett. f) del contratto integrativo al collegio dei revisori sono trascorsi 15 giorni senza rilievi;
- il Commissario Prefettizio con atto in data 22/07/2005 n. 1, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della modifica del CCDI;
- la parte sindacale ha ricevuto il potere di firmare definitivamente la suddetta modifica del contratto a seguito di apposita assemblea con i lavoratori, in data 11/07/2005.

Il giorno 28 (ventotto) del mese di luglio dell'anno 2005, presso la sede del Comune di Abano Terme ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Dott. Zampieri Giovanni -*Direttore generale*-

R.S.U., nelle persone di:

Federico Trevisanello
GAROFOLIN FRANCESCO
AUFIERO FRANCESCA
.....
.....

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

.....CGIL/FP
.....CISL FPS
.....UIL FPL
.....CSA
.....DICCAP

che sottoscrivendo il presente verbale rendono definitivamente stipulato la modifica all'art. 14 lett. F) del contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005 del personale non dirigente del Comune di Abano Terme, nel testo che risulta dall'ipotesi sottoscritta in data 23/06/2005.

FIRME

Parte datoriale
Giovanni Zampieri

Parte sindacale
RSU
Federico Trevisanello
[Signature]

OO.SS.

VERBALE DI PREINTESA SULLA MODIFICA DELL'ART. 14 lett.F) DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL 21/3/2005

Addì 23/6/2005, alle ore 12.15 presso la Sala Consiliare del Comune di Abano terme, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la modifica dell'istituto contrattuale definito a livello aziendale come "indennità di Responsabilità" ex art.17 lett.f) CCNL 1.4.1999, contenuto nell'art.14 lett.F del Contratto Decento Integrativo firmato il 21/3/2005.

La presente modifica ha carattere sperimentale per l'anno 2005 e sarà sottoposta a verifica tra le parti al termine dell'anno in corso.

Le parti, con l'esclusione del Rappresentante C.S.A., raggiungono il seguente accordo sull'art.14 Lettera F , che si concorda di sostituire come segue:

"Lettera F)

Indennità di Responsabilità, debitamente motivata dal Dirigente, nei seguenti importi annui:

personale **Cat.D:** da un minimo di € 1.400,00 ad un massimo di € 2.000,00

personale **cat.C:** da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 1.500,00

personale **cat.B:** da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.300,00

le indennità di Responsabilità saranno nel complesso assegnate rispettando il limite finanziario massimo calcolabile sommando:

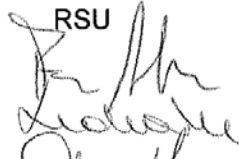

- Le indennità massime assegnabili al 50% dei dipendenti di Categoria D non titolari di posizione organizzativa, all'1 gennaio dell'anno di riferimento,;
- Le indennità massime assegnabili al 10% dei dipendenti di Categoria C al all'1 gennaio dell'anno di riferimento;
- Le indennità massime assegnabili al 10% dei dipendenti di Categoria B al all'1 gennaio dell'anno di riferimento."

FIRME

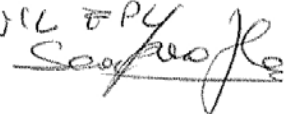
Parte datoriale



Parte Sindacale

RSU


Federico Zucchi

OO.SS.

UIL FPL


MODIFICA DELL'ART. 14 LETTERA F) DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL **COMUNE DI ABANO TERME**, PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E PER LE ANNUALITA' ECONOMICHE 2004 - 2005

VERBALE DELLA FIRMA DEFINITIVA

Premesso che:

- in data 20 FEBBRAIO 2006 è stata sottoscritta la preintesa di modifica dell'istituto contrattuale definito a livello aziendale come "indennità di responsabilità" ex art. 17 lett.f) CCNL 01/04/1999, contenuto nell'art. 14 lett. F) del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del COMUNE DI ABANO TERME, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005 firmato il 21/03/2005;
- il collegio dei revisori, al quale è stata inviata detta ipotesi con la relativa relazione tecnico-finanziaria con nota n. 5511 del 22/02/2006, ha trasmesso copia del proprio verbale di riunione dal quale non emerge alcun rilievo;
- il Commissario Prefettizio con atto in data 06/03/2006 n. 32, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della modifica del CCDI;

Il giorno 15 del mese di MARZO dell'anno 2006, presso la sede del Comune di Abano Terme ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Dott. Zampieri Giovanni -*Direttore generale*-

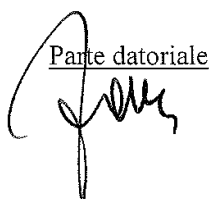
R.S.U., nelle persone di:

GAROFOLIN FRANCESCO
TREVISANELLO FEDERICA
PEGE LIDIA
RAGAZZO ISABELLA

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

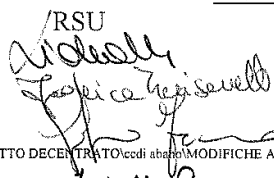
FINAZZI LUCACGIL/FP
FURLAN ETTOR ECISL FPS
SCARFARO D'ERANVELEUIL FPL
.....CSA
.....DICCAP

che sottoscrivendo il presente verbale rendono definitivamente stipulato la modifica all'art. 14 lett. F) del contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2004-2005 del personale non dirigente del Comune di Abano Terme, nel testo che risulta dall'ipotesi sottoscritta in data 20/02/2006.

Parte datoriale


FIRME

Parte sindacale

RSU


OO.SS.
