

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

RELATIVO AL CCNL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006/2009 - BIENNIO ECONOMICO
2006/2007 SOTTOSCRITTO IN DATA 11-04-2008.

PARTE ECONOMICA ANNO 2008



L'anno **duemilaotto**, il giorno **ventisei** del mese di **Gennaio** alle ore **11,00**, nella sede del Comune di Trenta si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

- | | |
|-------------------------|-------------|
| 1. Avv. Pietro Manna | Presidente; |
| 2. Geom. Alfio Massenzo | Componente; |
| 3. Dott. Renzo Morrone | Componente; |

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria- o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. Geom Artuso Angelo.....;
3.;
4.;
5.;
6.;

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. - rappr. CISL - FPS
2. - rappr. UIL - FPL

Partecipa con funzioni di verbalizzante il Sig. Morrone Renzo

La delegazione trattante di parte pubblica accerta la sua regolare costituzione avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 07 del 21/02/2008, regolarmente esecutiva.

ART. 1

Campo di applicazione, obiettivi e finalità

1. Il presente CCDI si applica al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.
2. Il presente CCDI persegue:
 - a) il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture organizzative;
 - b) l'innovazione ed il miglioramento del sistema di gestione delle risorse umane;
 - c) il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle capacità professionali dei dipendenti, della professionalità e delle qualità delle prestazioni lavorative individuali.
3. Le finalità previste dal precedente comma 2 sono realizzate mediante adeguati ed organici sistemi di gestione delle risorse umane, in particolare per quanto concerne la formazione del personale, la progressione di carriera e la incentivazione della produttività.

ART. 2

Durata, decorrenza tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI ha valenza dal 01/01/2006 al 31/12/2009 per la parte normativa, salvo specifici rinvii a scadenze diverse espressamente previste dallo stesso e, con verifica annuale, per la parte economica.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto o di quello nazionale.
3. Il presente CCDI si rinnova tacitamente alla scadenza sia per la parte normativa che per la parte economica, salvo formale disdetta di una delle parti, nel qual caso le disposizioni contrattuali sottoscritte rimangono in vigore fino alla data di sottoscrizione di diversa definizione.

ART. 3

Relazioni Sindacali

1. Le parti convengono di approvare l'allegato protocollo d'intesa per il sistema delle relazioni sindacali, già sottoscritto in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa al CCNL del 31/03/1999 e al CCNL del 01/04/1999, al quale si fa rinvio per la gestione delle stesse (**Allegato1**).

ART. 4

Quantificazione delle risorse decentrate

1. A decorrere dall' 1.1.2008, le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999, secondo quanto individuato nella **tabella A**, parte integrante del presente CCDI, sono destinate all'attuazione della nuova classificazione del personale, nonché a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi.
2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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, o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, l'Amministrazione, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, valuta anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i

maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

3. Per l'anno 2008 la quantificazione del fondo di cui al comma 1 Tab.A, ammonta ad € **28.579,28**.

ART. 5

Criteria di utilizzo delle risorse

1. Le risorse di cui all'art. 4, **Tabella A**, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività e di lavoro basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati.

Le risorse vengono utilizzate per l'anno 2008, per remunerare:

- a) Compensi diretti a incentivare la produttività, ed il miglioramento dei servizi;
- b) Progressione economica orizzontale;
- c) Organizzazione del lavoro:
turni, reperibilità, rischio, orario notturno, festivo e notturno- festivo;
- d) Attività disagiate;
- e) Eventuali responsabilità delle categorie D, C e B;
- f) Specifiche attività previste da disposizioni di legge (Merloni, ecc.);
- g) Indennità maneggio valori;
- h) Indennità di comparto;
- i) Indennità per specifiche responsabilità.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 1 tabella A sono utilizzate, sulla base della ripartizione analitica contenuta nella **Tabella B**, parte integrante del presente CCDI, in particolare per:

- a) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo per centri di costo se esistenti, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente attraverso la scheda di valutazione individuale di cui al successivo art.3, Tab.C, debitamente compilata dal **RESPONSABILE DI SETTORE**, entro e non oltre il 31/03/2009.
- b) Corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL sulla classificazione, e quelli del LED ai dipendenti già titolari dell'istituto contrattuale. In tale fondo restano acquisite, dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo ed attribuite al personale precedentemente in servizio.
- c) Erogare le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo, in base alla disciplina contrattuale vigente.
- d) Compensare, tramite apposita indennità, l'esercizio delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B C e D.
- e) Compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D, se lo stesso non è incaricato delle funzioni di posizione organizzativa nonché del personale delle categorie B e C.
- f) Incentivare specifiche attività e prestazioni correlate alla finalizzazione delle risorse per come previsto dall'art. 15, comma 1, lett. K), CCNL 01/04/99, sulla base della specifica regolamentazione cui si fa rinvio per la gestione delle stesse.

- g) Erogare al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, un'indennità giornaliera.
 - h) Erogare al personale l'indennità di comparto prevista dall'art.33 del C.C.N.L del 22-01-2004.
 - i) Compensare specifiche responsabilità attribuite al personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale.
3. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono riportate in aumento nelle risorse dell'anno successivo.

ART. 6

Criteri per l'incentivazione della produttività

1. Le risorse legate alla incentivazione della produttività, di cui all'art. 2, comma 2 lett. a) del presente CCDI che per l'anno 2008 ammontano a € **4.376,30**, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente **Tabella C**, parte integrante del presente CCDI, al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100.
2. Per i dipendenti assunti a part – time si terrà conto della percentuale di lavoro sul tempo pieno ai fini del calcolo dei compensi spettanti.

ART. 7

Criteri per la progressione economica orizzontale

1. Le parti concordano di definire annualmente le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale, valutando i settori, i servizi e le relative categorie su cui investire con riferimento ai processi di riorganizzazione e/o di riqualificazione dei servizi e secondo gli obiettivi fissati . Per l'anno 2008 l'importo è di € **1.890,92**.
2. Le parti concordano di analizzare le situazioni che richiedono una risposta prioritaria in termini di riconoscimento professionale, dovute in primo luogo alla rigidità del vecchio sistema di classificazione del personale che introduceva percentuali limitanti, oppure non riconosceva lo svolgimento, nel recente passato, di mansioni svolte con arricchimento professionale; a tal fine individuano le seguenti unità ripartite per categorie:

Categoria A _____

Categoria B _____

Categoria C _____

Categoria D 1 _____

3. Le parti convengono di individuare nelle **tabelle D1, D2, D3 e D4**, parti integranti del presente CCDI, i criteri a cui fare riferimento, la loro pesatura, le definizioni e le modalità di attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 lett. a, b, c, d, CCNL 31/03/99.
4. La valutazione, di esclusiva competenza dei Responsabili di SETTORE , è effettuata entro il 31/03/2009, mediante la elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Responsabile interessato ai fini della legge 241/90 e nel rispetto della legge

675/96, e contestualmente è consegnata o trasmessa a ciascun dipendente ed all'ufficio del Personale.

5. I responsabili dei settori sono valutati dal Segretario Comunale.

6. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le tabelle di cui al precedente comma 3, hanno ottenuto una valutazione complessivamente non inferiore a 70/100; la nuova posizione economica ha effetto e decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento.

7. Gli esiti delle procedure di valutazione sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica, e sono trasmessi per informazione entro il 30/04/2009 alle rappresentanze sindacali abilitate.

8. In relazione all'art. 5, comma 1, D.L.gs. 286/99, da parte dell'Organo competente, che acquisisce periodicamente le opinioni dei dipendenti, la capacità del Responsabile di valutare le prestazioni ed i risultati del personale assegnato ed utilizzato nel proprio Settore/Servizio, costituisce specifico oggetto di valutazione.

ART. 8

Individuazione delle posizioni organizzative

1. Al fine dell'applicazione della disciplina di cui all' art. 11 ed agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/03/99 le posizioni organizzative, previa concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2 lett. b), CCNL 31/03/99, sono individuate autonomamente dall'Ente sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) svolgimento di funzioni di direzione caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- b) svolgimento di attività di alta professionalità e specializzazione correlata a diplomi di laurea e/o ad iscrizione di albi professionali;
- c) svolgimento di attività in posizione di staff e/o di studio.

2. Le posizioni organizzative individuate come sopra specificato devono essere assegnate esclusivamente a personale appartenente alla categoria D e non obbligatoriamente coincidente con le posizioni retribuite con l'indennità di cui all'art. 37, comma 4 del CCNL 06/07/95.

3. L'incarico è conferito dal Sindaco con atto scritto e motivato, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite anche mediante l'esercizio pregresso di funzioni e/o di attività equivalenti.

4. Ulteriori posizioni organizzative potranno essere istituite dall'Amministrazione in relazione ad intervenuti mutamenti e/o esigenze organizzative, previa concertazione ai sensi dell'art. 16, comma 2, lett. b, CCNL 31/03/99.

5. Per il 2008 è individuato un sistema di valutazione permanente la cui applicazione è di esclusiva competenza del **Nucleo di valutazione**, mediante apposita scheda individuale di valutazione (Tabella E), unitamente ai valori economici delle singole posizioni organizzative ed alla dotazione complessiva del fondo necessario, che rimane a totale carico del bilancio dell'Ente.

6. Conseguisce il diritto a percepire la retribuzione di risultato il dipendente che abbia ottenuto una valutazione pari ad almeno 60/100; nel caso in cui la valutazione è inferiore a 60/100 la revoca dell'incarico avviene nelle forme e nei modi previsti dal comma 4, con gli effetti di cui al comma 5, dell'art. 9, CCNL 31/03/99.

7. La retribuzione di risultato sarà pari al 25% della retribuzione di posizione nel caso in cui la valutazione sarà pari o superiore a 75/100, sarà pari al 15% nel caso di valutazione compresa tra 65/100 e 74/100, sarà pari al 10% nel caso di valutazione compresa tra 60/100 e 64/100. Nel caso in cui la valutazione sarà inferiore a 60/100, il titolari delle posizioni organizzative non avranno diritto alla retribuzione di risultato.

8. La valutazione individuale, ai fini della retribuzione di risultato, si effettua entro il 31 Marzo di ogni anno; gli esiti della valutazione sono contestualmente consegnati o trasmessi ai singoli dipendenti interessati, e trasmessi per conoscenza al Responsabile dell'ufficio Personale e per competenza al Responsabile dell'ufficio Economico – Finanziario. La retribuzione di risultato sarà erogata agli aventi titolo congiuntamente con lo stipendio del mese successivo alla valutazione.

9. Annualmente l'Amministrazione informa per iscritto le OO. SS. dell'individuazione delle posizioni organizzative, sul conferimento degli incarichi e sugli esiti delle procedure di valutazione ai fini dell'attribuzione delle retribuzioni di risultato. Entro 48 ore dalla ricezione dell'informazione, le OO. SS. possono chiedere un incontro di concertazione sugli esiti delle procedure di valutazione che deve concludersi con un verbale da cui risultino le posizioni delle parti.

ART. 9

Destinazione delle rimanenti risorse decentrate

1. Una quota del fondo di cui alla **tabella A** pari a **€ 16.170,76** è destinata alla erogazione di compensi correlati al precedente articolo 5, comma 1, lettere c), d), e), f), g), h), i), come di seguito specificato:

- a) Pagamento indennità di turno al personale dipendente con profilo professionale di Vigile Urbano sulla base dell'art. 22 del contratto successivo del 14/09/2000 con gli incrementi previsti dai nuovi valori tabellari. **€ 0**
- b) Compensare le attività disagiate con una indennità da erogare sulla base dell'effettivo servizio (tendendo conto, per i dipendenti assunti a tempo parziale orizzontale, della percentuale di part - time) destinata a remunerare la sottoposizione al disagio dell'articolazione oraria e delle situazioni operative e funzionali dei seguenti profili professionali:

<u>Profilo professionale</u>	<u>Cat.</u>	<u>Dipendente</u>	<u>% part - time</u>	<u>Importo</u>
Vigile Urbano	C	Muglia Michele	-----	€ 360,00
Autista	B	Calabrese Giuseppe	30/36	€ 200,00
Autista scuolabus	B	De Cicco Antonio	21/36	€ 140,00
Autista scuolabus	B	De Cicco Gianluca	21/36	€ 140,00
Autista	B	Dima Ruggiano Umile	30/36	€ 200,00
Autista scuolabus	B	Martucci Franco	21/36	€ 140,00
Autista scuolabus	B	Martucci Flavio	21/36	€ 140,00

Autista scuolabus	B	Sirangelo Francesco	21/36	€ 140,00
Operaio	A	Brogno Francesco	30/36	€ 200,00
Accompagnatore	A	Caruso Patrizia	24/36	€ 160,00
Operaio	A	Guerrini Marcello	-----	€ 240,00
Accompagnatore	A	Lucchetta Aurelia	24/36	€ 160,00
Operaio	A	Muto Antonio	21/36	€ 140,00
Operaio	A	Occhiuto Marcello	26/36	€ 173,00
Accompagnatore	A	Scalise Concetta	24/36	€ 160,00
Accompagnatore	A	Scarpelli Anna Maria	24/36	€ 160,00
Accompagnatore	A	Vitelli Lorenza	24/36	€ 160,00

Totale: € 3.013,00

Al personale dipendente, collocato nelle categorie B, C e D addetto all'utilizzo preminente e prevalente di strumentazione informatica ed impegnato pertanto per gli obiettivi di innovazione e di informatizzazione dei processi operativi, alle attività di video scrittura, è attribuita una indennità annua lorda di € 360,00 da erogare sulla base dell'effettivo servizio.
Dipendenti: Martire – Artuso – Sposato – Martucci – Bafaro - Sirangelo

Totale: € 2.160,00

- c) Compensare l'attività lavorativa dei Vigili Urbani e degli altri dipendenti addetti all'attività di vigilanza, per il lavoro ordinario notturno o festivo, con una maggiorazione oraria pari al 20 %. Nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno, la maggiorazione dovuta è del 30 %. Si precisa che l'orario notturno va dalle ore 22,00 alle ore 6,00 del giorno successivo. **Se si effettua il lavoro nelle festività non lavorando di Sabato spetta solo la maggiorazione del 20% se invece si lavora di Domenica ed il Sabato spetta il riposo compensativo più la maggiorazione del 20% .**

Totale: € 500,00

- d) Compensare il personale della cat. D, non incaricato di funzioni di posizione organizzativa, nonché il personale delle cat. C e B, per l'esercizio di compiti, funzioni ed attività connesse a specifiche professionalità, al coordinamento di personale sotto ordinato e/o a responsabilità di procedimento assegnate ai sensi della legge 241/90 con le seguenti indennità:

€ 1.000,00 a ciascun dipendente di categoria C nominato responsabile del procedimento:
Artuso Angelo, Martire Stanislao, Muglia Michele, Sposato Michele.

€ 1.500,00 ulteriori al dipendente di categoria C Geom. Artuso Angelo nominato sostituto del responsabile del settore Tecnico-manutentivo.

Totale: € 5.500,00

- e) Erogare al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, l'indennità giornaliera di € 0,52 (art. 36 C.C.N.L. del 14.09.2000) in base all'effettivo servizio:

Totale: € 0

- f) Erogare a tutto il personale dipendente l'indennità di comparto:

Unità di personale	Categoria	Importo mensile	Mesi	Importo anno 2008 a carico risorse decentrate
3	B	35,58	36	€ 1.280,88
4	C	41,46	48	€ 1.990,08
2	D	46,95	24	€ 1.126,80
			Totale	----- € 4.397,76

- g) Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale con un'indennità pari ad € 300,00.

Dipendenti : Bafaro Gino e Sposato Michele .

Totale: € 600,00

Le indennità di cui alle precedenti lettere a), b), c), d), e), g) sono erogate agli aventi diritto annualmente e a seguito di formale documentazione trasmessa al responsabile dell'Ufficio Economico e finanziario per la liquidazione.

2. Ai dipendenti assegnati alla consegna delle fatture relative ai servizi acquedotto, fognatura e depurazione è attribuito l'importo di € 1,50 per ciascuna consegna effettuata nella disponibilità del fondo che è determinato in € 1.488,00.

3. Ai dipendenti assegnati alla stampa delle fatture relative ai servizi acquedotto, fognatura e depurazione è attribuito un fondo pari ad € 500,00.

4. Per il potenziamento dell'ufficio tributi viene costituito per l'anno 2008 un fondo complessivo di € 5.292,00 comprensivo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico del Comune (€ 4.000,00 a titolo di compenso + € 1.292,00 a titolo di oneri previdenziali e Irap). La costituzione di tale fondo e i beneficiari sono stati previsti con deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale, n. 35 del 18/04/2006.

4. Per l'attuazione del diritto dei cittadini dell'Unione e delle loro famiglie di circolare e soggiornare liberamente negli stati membri il Ministero dell'Interno ha concesso in favore di questo

Ente un contributo da destinare per € **202,82** comprensivi degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico del Comune (€ 153,20 a titolo di compenso + € 49,52 a titolo di oneri previdenziali e Irap) in favore degli operatori dei servizi demografici addetti al servizio. Il beneficiario del fondo appositamente costituito per l'anno 2008 è il dipendente Bafaro Gino.

ART. 10

Sviluppo delle attività formative

1. In sede di definizione del bilancio, o con immediata variazione dello stesso, l'Amministrazione si impegna a destinare al capitolo della formazione del personale dipendente una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

Per l'anno 2008 la somma è pari a € **2.000,00**.

2. Le parti si impegnano a tal fine a concertare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendo le priorità con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro la vigenza del presente contratto. Il credito formativo del dipendente deve valere per lo sviluppo professionale di carriera, pertanto la programmazione della formazione va definita a monte ed in trasparenza sulla base degli obiettivi che l'Amministrazione individua formalmente.

3. L'attuazione dei piani formativi dovrà prevedere tempi certi di inizio e di fine attività, dovrà essere coerente alle attività svolte o previste per il personale interessato, potrà essere progettata in forma di addestramento, aggiornamento o formazione in relazione al ruolo ricoperto ed al bisogno formativo cui dovrà rispondere.

4. Fra le priorità su indicate particolare attenzione dovrà avere la formazione di tutto il personale, ai livelli diversi in relazione ai ruoli ricoperti, sul sistema di valutazione adottato dall'Ente.

5. L'Amministrazione può consorzarsi con altri Enti per la gestione congiunta e programmata dei processi di formazione del personale dipendente.

ART. 15

Politiche dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è stabilito in funzione delle finalità dell'Amministrazione, orientate alla funzionalità, alla efficienza dei servizi ed al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

2. Nel determinare l'articolazione dell'orario di servizio, i Responsabili di _____SETTORE_____ valutano opportunamente particolari, specifiche esigenze formalmente espresse dal personale che, per documentati motivi, può chiedere di utilizzare forme flessibili di orario, compresa l'astensione dai turni pomeridiani, anche per periodi limitati e comunque compatibilmente con l'esigenze di servizio.

3. E' data priorità ai dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale o familiare e/o con figli in età scolare.

4. Nella definizione dei criteri per la erogazione dei compensi incentivanti la produttività si deve tenere conto dei dipendenti che prestano servizio con orario disagiato, nonché dei dipendenti nei confronti dei quali non è possibile applicare la flessibilità in entrata e in uscita.

5. Ai dipendenti che ne facciano documentata richiesta si applica la normativa nazionale e regionale vigente in materia di volontariato.

ART. 16
Norme transitorie e finali

1. Qualora una delle parti intenda verificare l'applicazione, a valenza generale, di singoli istituti contrattuali, la Delegazione Trattante, su richiesta di parte, si incontra entro cinque giorni dalla ricezione della richiesta formale.

**COMUNE DI TRENTA
(PROV. COSENZA)**

RISORSE DECENTRATECOSTITUZIONE ANNO 2008.

A) Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse Umane e per la produttività anno 2007 al netto di: fondo stampa e consegna fatture servizio acquedotto, fondo recupero evasione fiscale, istruttoria pratiche condono, economie anno 2006, economie da straordinario anno 2006.	€ 21.779,83
B) Economie da straordinario anno 2007	+ € 250,00

Totale parziale	€ 18.580,29
C) Economie F/do anno 2007	+ € 548,24

Totale parziale	€ 22.578,07
D) Incremento a decorrere dall'anno 2008 (0,60% del monte salari anno 2005) Art. 8, c.2 CCNL biennio economico 2006/2007 del 11/04/2008 Monte salari anno 2005 = € 259.965,23 0,60% di € 259,965,23 =	+ € 1.559,79
E) Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam in godimento personale cessato dal servizio nell'anno 2007. Art. 4, c.2 CCNL del 05/10/2001 biennio economico 2000/2001.	+ € -----
F) Somme destinate alla progressione economica orizzontale personale cessato dal servizio nell'anno 2007.	+ € -----

Totale parziale	€ 24.137,86
G) Somme utilizzate nell'anno 2007 per il finanziamento della progressione economica orizzontale	- € 1.699,88

Totale parziale	€ 22.437,98
+ Fondo stampa e consegna fatture servizio acquedotto	€ 1.988,00
+ Fondo recupero evasione fiscale (art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)	€ 4.000,00
+ F/do attuazione diritto cittadini UE alla circolazione e al soggiorno (art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)	€ 153,30

Totale generale Fondo	€ 28.579,28

TABELLA B**COMUNE DI TRENTA
(PROV. COSENZA)****RISORSE DECENTRATE****UTILIZZO ANNO 2008.**

A) Art. 17, c. 2, lettera a) CCNL 1998/2001 Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 4.376,30
B) Art. 17, c. 2, lettera b) CCNL 1998/2001 Fondo incrementi retributivi progressione economica nella categoria	€ 1.890,92
C) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Indennità di turno	€ -----
D) Art. 17, c. 2, lettera d) CCNL 1998/2001 Compensi da destinare ai dipendenti che svolgono lavoro festivo, notturno, festivo-notturno	€ 500,00
E) Art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1998/2001 Indennità attività disagiate personale categorie A - B - C	€ 3.013,00
F) Art. 17, c. 2, lettera e) CCNL 1998/2001 Indennità da destinare al personale addetto all'utilizzo di strumentazioni informatiche - Cat. B - C - D	€ 2.160,00
G) Art. 17, c. 2, lettera f) CCNL 1998/2001 Compensi da destinare al personale Incaricato di responsabilità di procedimento	€ 5.500,00
H) Art. 36 CCNL del 14/09/2000 Indennità maneggio valori	€ -----
I) Art. 33 CCNL 2002/2005 Indennità di comparto	€ 4.397,76
L) Art. 36, c. 2, CCNL 2002/2005 Indennità specifiche responsabilità	€ 600,00

Totale Parziale	€ 22.437,98
M) Fondo stampa e consegna fatture servizio acquedotto	€ 1.988,00
N) Fondo recupero evasione fiscale (art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)	€ 4.000,00
O) F/do attuazione diritto cittadini UE alla circolazione e al soggiorno (art. 15, c. 1, lettera k. CCNL 1998/2001)	€ 153,30

Totale generale	€ 28.579,28

TABELLA C

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	75		6	75	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	1	25		1	25	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			Totale		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", di cui al punto 1 lett. e, deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

TABELLA D1

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per i passaggi nell'ambito della CATEGORIA A (art. 5, comma 2, lett. a, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	40
a) anzianità di servizio nella stessa categoria punti per anno 3		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
<i>3) Prestazioni rese, anche conseguenti ad interventi formativi</i>	2	10
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	7
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	3
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA D2

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteri per il passaggio alla prima posizione economica successiva al trattamento iniziale tabellare nella CATEGORIA B e nella CATEGORIA C (art. 5, comma 2, lett. b, CCNL 31 marzo 1999)		
1) Esperienza acquisita	0	30
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	5	30
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi	2	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	10
4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA D3

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio alla seconda e alla terza posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle CATEGORIE B e C (art. 5, comma 2, lett. c, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	24
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<i>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</i>	3	20
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	5
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	5
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA D4

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Criteria per il passaggio all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché i passaggi all'interno della CATEGORIA D (art. 5, comma 2, lett. d, CCNL 31 marzo 1999)		
<i>1) Esperienza acquisita</i>	0	18
a) anzianità di servizio nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 3		
b) anzianità di servizio in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione di inquadramento - punti per anno 2		
<i>2) Impegno e qualità delle prestazioni individuali</i>	6	36
a) capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	1	6
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	1	6
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	1	6
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori	1	6
e) rapporti con l'utenza	1	6
f) capacità di autoaggiornamento	1	6
<i>3) Prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi</i>	3	26
a) capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute	1	10
b) applicazione delle informazioni apprese durante attività di formazione	1	8
c) partecipazione corsi formativi con valutazione finale	1	8
<i>4) Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché grado di realizzazione delle attività affidate)</i>	2	20
a) minimo		2
b) mediocre		4
c) buono		8
d) elevato		14
e) massimo		20
Totale		

TABELLA E

SHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PER LA EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO

1) Risultati - Attuazione politiche dell'amministrazione analizzate mediante dati di bilancio e peg (parte corrente) e relazione attività svolta		50
a) Capacità di gestione delle risorse (entrate) e degli interventi (spese) finanziari e di raggiungimento degli eventuali obiettivi specifici assegnati	50	
2) Comportamento organizzativo		50
a) Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando diversi impegni	5	
b) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la formulazione di fattive proposte circa una razionale applicazione degli istituti contrattuali	10	
c) Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e "burocratismi" e promuovendo la qualità dei servizi	5	
d) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, collaborando ai conseguenti processi formativi e selettivi del personale	10	
e) Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate	10	
f) Qualità dell'apporto personale specifico	5	
g) Contributi all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze e cambiamenti delle modalità operative	5	
Totale		

INDICE PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

- 1) Criteri di gestione del lavoro straordinario
- 2) Criteri sulle progressioni verticali
- 3) Ferie
- 4) Mobilità interna ed esterna
- 5) Polizze assicurative
- 6) Mensa
- 7) Vestiario

PROTOCOLLI AGGIUNTIVI

CRITERI DI GESTIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO

1. Il Fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2008 è quantificato in **€. 250,00**
2. Il lavoro straordinario dovrà effettuarsi esclusivamente nel caso di necessità riguardanti eventi non prevedibili, indifferibili ed urgenti, e per situazioni eccezionali, per cui non è utilizzabile come strumento di programmazione ordinaria dell'orario di lavoro e di servizio.

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL COMPENSO DEL LAVORO STRAORDINARIO				
ANNO 2008				
Fondo per il compenso del lavoro straordinario	€. 250,00			
Costo medio orario				
Aliquota di riserva				
Ore di straordinario assegnabili				
Ore di straordinario Assegnate alla struttura	N ° re	N°dipendenti	Risorse finanziarie	Totale %
SETTORE VIGILANZA	TECNICO-		€.250,00	100
Totale			€.250,00	100

3. I Dirigenti o i Responsabili abilitati del servizio interessati si obbligano a fornire ai componenti della delegazione di parte sindacale, alla fine di ogni quadrimestre, entro e non oltre il giorno 15 del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando quali ore siano state liquidate e quali ore siano state recuperate da parte del personale, fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è di esclusiva facoltà del dipendente.
Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere in apposito incontro la verifica sull'utilizzo e l'andamento del lavoro straordinario.
4. Si conviene altresì che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente o del responsabile abilitato dell'Ufficio o del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della medesima.
6. Eventuali risparmi di spesa derivanti da somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono riportate in aumento nel Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

CRITERI SULLE PROGRESSIONI VERTICALI

La copertura dei posti vacanti nelle categorie B, C e D e la progressione verticale nel sistema di classificazione del personale di cui all'art. 4 dell'Ordinamento Professionale avverranno sulla base dei seguenti criteri:

Principi generali:

- a) annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'Amministrazione dovrà indicare quali posti vacanti, ovvero istituire nuovi posti nella dotazione organica, che dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario, indicandone la relativa copertura economica, che per l'anno di riferimento è di €.XXX
- b) Per la copertura dei posti vacanti verrà utilizzato in via prioritaria lo strumento della progressione verticale nel sistema di classificazione del personale in categorie da applicarsi tra i dipendenti che operano nel settore, inteso come struttura organizzativa dell'Ente,
- c) Se, una volta espletate le appropriate procedure si rileva che non sussiste professionalità interna al Settore, si procederà all'espletamento di un concorso interno aperto ai dipendenti della medesima categoria appartenenti ad altri settori dell'Ente con almeno, per accesso alla B, tre anni di servizio nella categoria A, per l'accesso alla categoria C, quattro anni di servizio nella categoria B, per l'accesso alla categoria D, diploma di scuola media superiore e cinque anni di servizio nella categoria C;
- d) Qualora, infine, non si possa addivenire alla copertura del posto mediante quanto previsto ai successivi punti 1 e 2 si procederà come previsto dalla normativa vigente tramite indizione di concorso pubblico, aperto a tutti, per le categorie C e D o selezione con chiamata dal collocamento ordinario o, se previsto, obbligatorio per la categoria B,
- e) Per quanto riguarda i requisiti di accesso alle procedure di selezione per la progressione verticale verso le posizioni professionali ascritte alle categorie C e D, ogni qualvolta il posto da ricoprire sia individuato in una posizione professionale specifica (assistente sociale, geometra, architetto, ingegnere, ecc.) è necessario, in aggiunta a quanto di seguito previsto, il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno.

1) Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria B

- a) per la progressione verticale verso la categoria B si prevede, in ragione del limitato contenuto di professionalità e della tipologia operativa che caratterizzano i profili riferibili alla categoria stessa di destinazione, una selezione in grado di evidenziare le cognizioni specifiche acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; il requisito necessario per la partecipazione alla selezione consta nell'aver acquisito almeno un anno di lavoro nel medesimo settore;
- b) il percorso selettivo consisterà in:
 - prova pratica e/o abilità: assolvimento funzionale di tipo specialistico caratterizzante la particolare posizione;
 - colloquio: profili pratici dell'attività lavorativa da assolversi:

2) Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria C:

- a) per la progressione verticale verso la categoria C di coloro che risultano collocati nell'ambito della categoria B, l'accertamento della professionalità si attua in ragione del significativo contenuto di professionalità e della natura concettuale che caratterizzano i profili riferibili alla categoria in questione, un processo selettivo idoneo ad evidenziare le rilevanti conoscenze unidisciplinari acquisite e la loro

empirica applicazione nel contesto dell'assolvimento attributivo di competenza; il requisito necessario alla partecipazione alla selezione consiste in due anni di lavoro nel medesimo Settore e nella categoria B;

b) il percorso selettivo consisterà in :

- prova di praticità: svolgimento delle funzioni specifiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a selezione;
- colloquio: aspetti di praticità operativa inerenti alla particolare posizione.

3) Progressione verticale nel sistema di classificazione verso la categoria D:

a) per la progressione verticale verso la categoria D di coloro che risultano collocati alla categoria C l'accertamento della professionalità prevede, in ragione dell'elevato contenuto di conoscenza plurispecialistica e della tipologia tecnica, gestionale e direttiva che caratterizzano il profilo riferibile alla categoria stessa di destinazione, un procedimento selettivo in grado di evidenziare le elevate cognizioni specialistiche di ampio spettro acquisite e la loro pratica traduzione nell'ambito operativo di assolvimento funzionale; i requisiti necessari per la partecipazione alla selezione constano nell'avere almeno tre anni di lavoro nel medesimo Settore e nella categoria C e nel possesso del titolo di studio di scuola media superiore;

b) il percorso selettivo mirerà ad evidenziare l'idoneità del candidato all'effettivo svolgimento dell'insieme di funzioni plurispecialistiche che allo stesso potrebbero essere affidate e consisterà nell'effettuazione di una unitaria ed apposita prova pratico-attitudinale distribuita su due distinti momenti di valutazione:

- prova di praticità: inerente allo svolgimento delle funzioni multispecialistiche tipiche o caratterizzanti la specifica posizione posta a concorso;
- colloquio: vertente sui profili pratici e applicativi dell'attività lavorativa da assolversi.

4) Le prove ed il colloquio di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 possono essere sostituite dalla partecipazione ad un corso – concorso organizzato presso la stessa Amministrazione e di durata non superiore a tre settimane.

MOBILITÀ INTERNA

1. La mobilità interna costituisce un importante strumento per la gestione flessibile delle risorse umane e tende al miglioramento motivazionale e funzionale del dipendente. La competenza sulla gestione di tale istituto è così articolata:

- la mobilità all'interno della struttura di massima dimensione rientra tra le competenze proprie del Dirigente;
- la mobilità tra strutture diverse compete al Dirigente della struttura competente in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane ovvero al Direttore Generale;
- il mutamento del profilo professionale rientra tra le prerogative del Dirigente della struttura competente in materia di organizzazione e gestione delle risorse umane fermo restando il principio della equivalenza delle mansioni. Tale mutamento deve essere preceduto da opportuni percorsi formativi e di aggiornamento. Nel caso di più istanze per un medesimo posto, si terrà conto della anzianità di servizio e di quella nel profilo ad esso assimilabile.

2. I Dirigenti, nella gestione di tale istituto, dovranno attenersi ai criteri generali di seguito specificati:

1. i provvedimenti devono essere adeguatamente motivati. Non risulta pertanto sufficiente il richiamo generico ad "esigenze di servizio"

2. nei provvedimenti vanno formalmente specificate le eventuali conseguenze derivanti dall'attuazione della mobilità, con particolare riferimento alla gestione in itinere e dei diversi istituti contrattuali (retribuzione accessoria, formazione, valutazione, sviluppi di carriera, ecc).
3. Nel caso di mobilità collettiva all'interno dell'Ente, a seguito di riorganizzazione o soppressione dei servizi, ovvero conseguente la delega delle funzioni, qualora sia previsto il diritto di opzione, la definizione dei criteri necessari alla formulazione della graduatoria sarà oggetto di contrattazione.
Qualora non venga raggiunta l'intesa, l'Amministrazione terrà comunque conto della distanza fra la sede di lavoro precedente e la nuova sede di assegnazione, dell'anzianità nel profilo professionale e dell'anzianità di servizio complessiva.
4. L'informazione alle OO.SS. viene fornita attraverso la trasmissione di copia dei provvedimenti contestualmente alla loro adozione.

MOBILITÀ ESTERNA

Le parti concordano che la mobilità esterna si attua nel rispetto dell'art.33, comma 2 D.lgs 29/93 e successive modificazioni e integrazioni, delle compatibilità economiche sul programma di fabbisogno del personale e, comunque, a seguito delle selezioni interne per la progressione verticale di carriera del personale dipendente e delle procedure di mobilità interna.

POLIZZE ASSICURATIVE

1. L'Amministrazione stipula, con oneri a proprio carico, una polizza assicurativa per la copertura dei mezzi di proprietà dei dipendenti debitamente autorizzati ad utilizzare gli stessi, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione di prestazioni di servizio e/o per l'effettuazione di missioni.
Tale polizza dovrà prevedere apposita copertura assicurativa oltre che per danni al mezzo non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, anche di lesioni o decesso del conducente ed a chi altri, esclusivamente per motivi di servizio, si trovi ad essere trasportato.
2. L'Amministrazione, stipula, con oneri a proprio carico, una polizza di assicurazione a favore di conducenti dei mezzi di proprietà dell'Ente, che svolgono compiti e funzione propri del profilo di autista e/o conducente.

MENSA

I dipendenti che effettuano un orario di servizio articolato con rientro pomeridiano, hanno diritto ad un buono pasto sostitutivo del servizio di mensa.

L'importo del buono pasto sarà determinato con deliberazione della Giunta Comunale.

Il buono sostitutivo del servizio mensa viene attribuito al personale nei giorni in cui si effettua il rientro pomeridiano nel normale orario di lavoro in un arco di tempo non inferiore a trenta (30) minuti e non superiore a due (2) ore. Il pasto deve essere consumato al di fuori del normale orario di servizio

L'erogazione del buono pasto deve essere effettuata in relazione alle singole giornate di lavoro, nelle quali sia previsto il rientro pomeridiano, ed anche effettivamente realizzato.

Il diritto al buono sostitutivo decorre dalla data di esecutività della deliberazione di attribuzione dello stesso.

VESTIARIO

Al fine di fornire al personale che, per l'espletamento delle proprie mansioni istituzionali, necessita di vestiario e/o di indumenti protettivi, anche a seguito dell'attuazione del D.Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti concordano di individuare i profili professionali, le dotazioni, le quantità e le scadenze, come previsto dal regolamento comunale in materia.

FERIE

1. Al fine di garantire la puntualità e l'efficienza dei servizi offerti all'utenza e di conciliare gli stessi con le legittime esigenze dei lavoratori, i Dirigenti di Settore, sentiti i responsabili dei Servizi e degli Uffici, affronteranno all'inizio di ogni anno, e comunque non oltre il 30 giugno, il piano ferie dei rispettivi Settori.
2. Tale piano ferie dovrà tenere conto e coniugare le esigenze personali dei dipendenti con i criteri di imparzialità e di rotazione nel godimento dei periodi più appetibili. Il piano ferie deve comunque prevedere, per ogni lavoratore, il godimento di almeno tre settimane di ferie nel periodo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre dell'anno solare di riferimento, salvo comprovate e motivate esigenze di servizio.

L'anno **duemilanove**, il giorno **diciannove** del mese di **febbraio**, alle ore 18:00, nella sede del Comune di Trenta, si è riunita la Delegazione Trattante dell'Ente, come di seguito composta:

PARTE PUBBLICA:

1. Avv. Pietro Manna _____ Presidente;
2. Geom. Alfio Massenzo _____ Componente;
3. Dott. Renzo Morrone _____ Componente;

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U.

1. Geom. Artuso Angelo _____

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. ----- _____ - rappresentante CISL - FPS
2. ----- _____ - rappresentante UIL - FPL

A seguito del parere favorevole al testo dell'accordo relativo al presente contratto espresso dal Revisore dei Conti, con nota acquisita al protocollo in data 30/01/2009 al n. 415, sulla compatibilità dei costi e degli oneri con la disciplina sulla quantificazione delle risorse di cui all'art.15 del CCNL 01/04/99 e, per le risorse aggiuntive, con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione, alla luce della autorizzazione espressa con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 29/01/2009 le parti hanno sottoscritto il presente CCDI, relativo al personale dipendente dell'Ente, che acquista immediata efficacia.