

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMPARTO REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007**

Il giorno **11 aprile 2008**, alle ore **10,00**, ha avuto luogo l'incontro tra

I' ARAN:

nella persona del Presidente **Avv. Massimo Massella Ducci Teri** *Massella Ducci Teri*

e le seguenti:

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP *Massella Ducci Teri*

CISL FPS *Massella Ducci Teri*

UIL FPL *Carlo Indolfini*

CSA Regioni e Autonomie Locali *Giovanna Lorenzini*

DICCAP (Snalcc-Fenal-Sulpm) *Giuliano Martelli*

Confederazioni Sindacali

CGIL *Michele Perotti*

CISL *Giuseppe Pan*

UIL *Stefano*

CISAL *Stefano*

CONFISAL *Stefano*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto Regioni e Autonomie Locali relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007.

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per il personale
del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali**

**Quadriennio normativo 2006-2009
Biennio economico 2006-2007**

CISE
Gentile
M. S. P. G.

in cont. cont. s. e.
Guglielmo Marchetti: DICCAPSULOR

FREGIA
M. S. P. G.

WILFPL
G. S. P. G.

CSA
G. S. P. G.
L. Ricci

CISAL
M. S. P. G.

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO I	3
Art. 1 Campo di applicazione	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO.....	5
CAPO I DISPOSIZIONI DISCIPLINARI.....	5
Art. 3 Codice disciplinare	5
Art. 4 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale	9
Art. 5 Sospensione cautelare in caso di procedimento penale.....	11
TITOLO III IL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	13
Art. 6 Stipendi tabellari.....	13
Art. 7 Effetti dei nuovi stipendi	14
Art. 8 Incrementi delle risorse decentrate.....	15
Art. 9 Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria.....	17
Art. 10 Clausola di rinvio.....	18
Dichiarazione congiunta n. 1	19
Dichiarazione congiunta n. 2	19
Tabella A	20
Tabella B.....	21
Tabella C.....	22

Handwritten signatures and notes:

- CSL* (top center)
- CSA* (top right)
- FRECCI* (left side)
- AL* (left side)
- MS* (left side)
- ALCAL* (center)
- ATA* (center)
- SIL FPL* (center)
- CONSELLO* (center)
- Oplice* (right side)
- CONFERE* (bottom center)
- Giuglielmo Marchetti, DICEAP SULPM* (bottom center)

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica al personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente da tutti gli enti del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali indicati dall'art. 9, comma 1, del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva dell'11 giugno 2007, di seguito denominati "enti", in servizio alla data dell'1.1.2006 o assunto successivamente.
2. Al personale delle IPAB, ancorchè interessato da processi di riforma e trasformazione, si applica il CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale nazionale del rapporto di lavoro del personale.
3. Al restante personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo nazionale del comparto delle regioni e delle autonomie locali, sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali nazionali firmatarie del presente CCNL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs.n.165 del 2001.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo, restano in vigore le disposizioni dei precedenti CCNL.

Handwritten signatures and abbreviations:

- CISE*
- UIC FPL*
- CSA*
- FPCAT*
- ALB*
- CONFSAL*
- BICCAP*
- CONFSAL*
- BICCAP SULPM*

Other illegible signatures and marks.

M

Art. 2

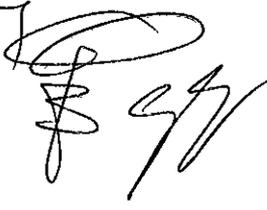
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo aventi carattere vincolato ed automatico sono applicati dagli enti destinatari entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art.48, comma 3, del DLgs.n.165/2001.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità secondo le scadenze stabilite dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per le modalità di erogazione di detta indennità, l'ARAN stipula apposito accordo, ai sensi degli artt. 47 e 48, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del D.Lgs.n.165/2001. Gli importi dell'indennità di vacanza contrattuale, erogati sulla base dello specifico accordo di cui al presente articolo, sono successivamente riassorbiti negli incrementi stipendiali derivanti dal rinnovo contrattuale.
7. Fino alla definizione di un nuovo assetto della contrattazione collettiva, in sede di rinnovo biennale per la parte economica, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dal citato Accordo del 23 luglio 1993.

Handwritten signatures and initials:

- Top left: FPCGH, [unclear], [unclear]
- Top center: CISE, [unclear], [unclear], [unclear]
- Top right: CSA, [unclear], [unclear]
- Middle left: [unclear], [unclear]
- Middle center: [unclear], [unclear], [unclear]
- Middle right: [unclear], [unclear]
- Bottom center: [unclear], [unclear], [unclear]
- Bottom right: [unclear], [unclear]

TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Asi
Giuliano
Mucci
Alig 

Art. 3
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, e in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs.n.165 del 2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
 - f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati.L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

ppcap
Alig
af

Spicciat - conessa
Alig
af

per
ALL PPL
af

CSA
Giuliano
Mucci
Alig

Handwritten signatures and initials at the top right of the page.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:
- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
 - b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
 - c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
 - g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
 - h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
 - i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
 - j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
 - k) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;
 - l) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente.
6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi si applica per:
- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;
 - b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nella lett. c) del comma 5 e fino ad un massimo di 15;
 - c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;
 - d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
 - g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi.

Handwritten notes on the left margin: "PAG. 1", "ADM", "MS".

Handwritten notes at the bottom left: "basse", "controlli", "ASD", "qualità", "SUCSP".

Handwritten signature and initials at the bottom center: "DILTPC".

Handwritten signatures and initials at the bottom right: "Ez. A", "Benedetto", "G...", "M".

Cise
Giuliano
Alc
B

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al successivo comma 8, lett. a);
 - b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
 - c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'ente per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
 - d) mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'ente quando l'assenza arbitraria ed ingiustificata si sia protratta per un periodo superiore a quindici giorni. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
 - e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
 - g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - i) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
 - j) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
 - c) condanna passata in giudicato:

1. per i delitti già indicati nell' art.1, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c), ed e) della legge 18 gennaio 1992 n. 16; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c) del D.Lgs.n.267 del 2000.

per gravi delitti commessi in servizio;

FPCGID
Y
X
MS

Bacc
Cont
di
per
SULPH

USC
PP
di
per

CJA
di
per
di

9. In caso di sentenza irrevocabile di condanna trova applicazione l'art. 653, comma 1 bis, del c.p.p.
10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'art. 3 (codice disciplinare), comma 7, lett. h) e comma 8, lett. c) ed e) e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento ovvero in quella corrispondente alla qualifica funzionale posseduta alla medesima data secondo il pregresso ordinamento professionale.
11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.
12. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione definitiva del CCNL, con riferimento ai fatti ed ai comportamenti intervenuti successivamente alla stessa. Dalla medesima data sono disapplicate le disposizioni dell'art.25, commi 8 e 9, del CCNL del 6.7.1995 e quelle dell'art.26 del CCNL del 22.1.2004.

RSCG
 10/10/04
 A. Lenti
 MS

12 FPL
 f. f. f.

CSA
 Guadagnoni
 Giulio
 Amm
 C. Lenti

D. C. C. A. T. C. O. N. S. E. L.
 G. Lenti

C. S. E.
 G. Lenti
 M. T. T.
 A. Lenti

B. G. G.

Art. 7
Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto, relativa al biennio 2006 - 2007, le misure degli incrementi di cui all'art. 6, comma 1, ed all'allegata tabella A hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella A, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c. (indennità in caso di decesso), si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL dell'1.4.1999 e del CCNL del 14.9.2000, gli incrementi dei valori delle posizioni economiche iniziali e di sviluppo del sistema di classificazione previsti nell'art. 6, comma 1, e nella allegata tabella A hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio alle medesime posizioni.

CSA
Giuseppe
Alip
WIL FPC

FPCGHC
Alip
Alip
Alip

W.C. *of* *Frank*

CSA
Giuseppe
Giuseppe
Alip
Alip

DICCAF Confesse
Alip
Alip
DICCAF SULPH

Al

CISE
Giuliano
Aligi

Art. 8
Incrementi delle risorse decentrate

1. Gli enti, relativamente al biennio economico 2006-2007, integrano le risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa nel rispetto del Patto di stabilità interno, per quelli che vi sono sottoposti, e in coerenza con il quadro normativo delineato dall'art.1, comma 557, della legge n. 27 dicembre 2006, n.296, e con le corrispondenti previsioni delle leggi finanziarie dettate specificamente per le Camere di Commercio, ferma restando, in relazione alla specificità di ciascuna tipologia di ente, l'osservanza degli indicatori di capacità finanziaria sotto indicati.
2. Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %.
3. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 4, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:
 - a) fino ad un massimo dello 0,3 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 25% ed il 32%;
 - b) fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 25%.
4. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 2, i comuni capoluogo delle aree metropolitane, di cui all'art. 22 del D.Lgs. n. 267 del 2000, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, possono incrementare le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
5. Le Camere di Commercio, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 41 %, a decorrere dal 31.12.2007 ed a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Camere di Commercio possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004 qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, di seguito indicati:
 - a). fino ad un massimo dello 0,3%, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia compreso tra il 34% ed il 26%;
 - b). fino ad un massimo dello 0,9 %, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia inferiore al 26%.
6. Le Regioni, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia non superiore al 35 %, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari

di CCNL 2004
di CCNL 2004

Camera di Commercio

FPCCDA
Aligi

CIS
Giuliano
Aligi

dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza. In aggiunta a tale aumento, le Regioni, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed inoltre il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente depurata della spesa sanitaria sia uguale o inferiore al 35%, possono incrementare, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, fino ad un massimo dello 0,9 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

7. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto dei principi di cui al comma 1, fino ad un massimo dello 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
8. Gli incrementi indicati nei commi 2, 3 e 4 non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente *deficitari*, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.
9. Le predette risorse sono finalizzate al miglioramento della produttività dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione delle professionalità e del merito, nell'ambito del quadro del vigente sistema di relazioni sindacali. La verifica della sussistenza del rapporto richiesto dai commi precedenti per l'incremento delle risorse decentrate è effettuata con riferimento ai dati del bilancio consuntivo degli enti relativo all'anno 2007.

CISE
Giuliano
Alc
BIL FPL

FPCATO
Alc
MS
Arvi

CSA
Giuliano
Giuseppe
Fur
Giuseppe

De Franco
Giuliano
Marcello
De Franco
Giuseppe

Art. 9

Integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
2. La disciplina del comma 1 trova applicazione per le procedure selettive per la realizzazione della progressione economica orizzontale che sono formalmente avviate successivamente alla definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

CISE
Giuliano
Ali
FPCGIL
Alber
ly
LIL FPL
Conf
CSA
Gian
Giuseppe
Gian
Gylica
DICCOF CONFAC
de panti
DICCOF
SELPK
Y

ll

Art. 10
Clausola di rinvio

1. Le parti, in considerazione del ritardo con il quale sono state avviate le trattative per il CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, ritenendo prioritario concludere in tempi brevi la presente fase negoziale, si impegnano a disciplinare, in sede di rinnovo contrattuale per il biennio economico 2008-2009, le seguenti materie:
- a) attuazione dei principi e dei contenuti dell'Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, sottoscritto in data 6 aprile 2007 (Memorandum sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche siglato tra il Presidente del Consiglio dei Ministri, i Ministri per le Riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione, il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il Presidente della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, il Presidente dell'ANCI, il Presidente dell'UPI, il Presidente dell'UNCCEM e le Organizzazioni Sindacali), per la parte demandata alla contrattazione collettiva ed in relazione agli istituti da trattare;
 - b) semplificazione delle modalità di calcolo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa e nuova struttura della retribuzione;
 - c) risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
 - d) modalità attuative dell'art.14 del CCNL del 9.5.2006;
 - e) sistema di classificazione professionale, con prioritario e particolare riferimento ai profili indicati nell'art.12 del CCNL del 22.1.2004 ed alle alte professionalità;
 - f) predisposizione del testo unificato delle vigenti disposizioni contrattuali.

Handwritten signatures and organizational abbreviations:

- FPCCGTA** (left)
- CISE** (top center)
- UIL** (center)
- UIL FPI** (right)
- CSA** (far right)
- CCAP** (bottom center)
- CON F SAC** (bottom center)
- De Funis** (bottom center)
- Ing. Giuseppe Marchetti** (bottom center)
- CCAP SULPM** (bottom center)
- Cylica** (bottom right)

M

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti congiuntamente dichiarano che il "monte salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del "monte salari", oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti.

Dichiarazione congiunta n. 2

Con riferimento alla disciplina dell'art.9, le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della determinazione del numero minimo dei mesi utili per partecipare alle procedure di progressione economica orizzontale, devono essere considerati tutti i mesi di permanenza del lavoratore nella posizione economica in godimento, ivi compresi quelli maturati antecedentemente alla sottoscrizione del CCNL.

Handwritten signatures and abbreviations:

- FPCGIC* (top left)
- Alis* (middle left)
- WILFPC* (middle right)
- CJA* (top right)
- Gianni Spina* (signature, top right)
- Andreas* (signature, middle right)
- Cylice* (signature, bottom right)
- DICAP Conteste* (signature, bottom left)
- De Fran G* (signature, bottom left)
- Giuseppe Marchetti* (signature, bottom left)
- DICAP SULPM* (signature, bottom left)

CISE
Giuliano
Alie

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	Rideterminati dal 1 febbraio 2007
D6	10,00	118,50
D5	9,40	103,80
D4	8,96	103,80
D3	8,56	103,80
D2	7,82	94,00
D1	7,42	94,00
C5	7,69	95,00
C4	7,41	92,00
C3	7,16	92,00
C2	6,95	91,00
C1	6,78	91,00
B7	6,93	92,00
B6	6,74	81,40
B5	6,61	81,40
B4	6,49	81,40
B3	6,38	81,40
B2	6,15	77,00
B1	6,04	77,00
A5	6,18	74,00
A4	6,04	74,00
A3	5,92	74,00
A2	5,80	72,00
A1	5,72	72,00

Scal con...
Giuliano
Alie

FPC...
Alie

Carlo...
Alie
CSP
Alie

CISE
 Giuliano
 Ali

Tabella B

Nuovo stipendio tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui si aggiunge la tredicesima mensilità

Categoria	dal 1 gennaio 2006	dal 1 febbraio 2007
D6	26.108,36	27.410,32
D5	24.532,05	25.664,86
D4	23.393,72	24.531,76
D3	22.349,30	23.492,14
D2	20.401,69	21.435,89
D1	19.359,72	20.398,71
C5	20.080,85	21.128,52
C4	19.341,84	20.356,91
C3	18.691,36	19.709,42
C2	18.150,91	19.159,46
C1	17.685,06	18.695,75
B7	18.094,39	19.115,20
B6	17.580,41	18.476,38
B5	17.244,07	18.141,59
B4	16.930,45	17.829,41
B3	16.662,53	17.562,72
B2	16.050,20	16.900,41
B1	15.761,98	16.613,51
A5	16.118,56	16.932,45
A4	15.761,33	16.576,86
A3	15.460,24	16.277,16
A2	15.149,20	15.943,55
A1	14.928,81	15.724,17

Scarpone
 De Gaudy
 Scarpone
 SULLI
 M

FPCCH
 M
 M

SIU FPC
 Ceccofantini
 M
 M

CSA
 Gaudy
 M
 M

