

COMUNE DI FIANO ROMANO
Provincia di ROMA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL BIENNIO 2013– 2014

Il testo del presente CCDI è stato firmato in data 23 maggio 2013 dalla delegazione trattante.

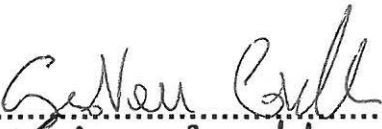
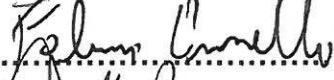
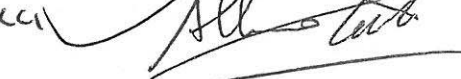
Il presente CCDI comprensivo degli allegati è stato inviato all'ARAN in data 23 maggio 2013 (entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva art. 4 comma 5 CCNL 2002/2005)

L'anno duemilatredici il giorno quattro del mese di marzo alle ore 17,30 nei locali del Comune di Fiano Romano, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente, nelle seguenti persone:

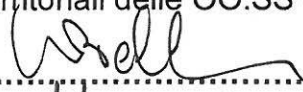
PARTE PUBBLICA:

1. Dott.ssa Grazia Trabucco Presidente
2. Dott. Francesco Fraticelli..... Componente

PARTE SINDACALE

1. Giovanni Cavallini..... Componente
2. Fabrizio Crucianelli..... Componente
3. Annarita Della Rossa..... Componente
4. Lucia Amelia Palla..... Componente
5. ALESSANDRO ZEPPI... COMPONENTE

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

- Marco Bellomo..... rapp. CGIL- F.P.
- Massimo Bonomo..... rapp. CISL – FPS
- Anna Marzi rapp. UIL -FPL

La delegazione trattante di parte pubblica accerta la sua regolare costituzione avvenuta con deliberazione della G.C. n. 180 in data 27/10/2011

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, con le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Esso ha validità biennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere intrapresa anche da uno solo dei componenti della delegazione trattante di parte sindacale firmatarie del contratto; nel qual caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate alla controversia.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività

[Handwritten signatures and initials]

nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. Nel periodo di riferimento (2013/2014) la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) devono essere stanziare nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità valorizzabile dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del dirigente di riferimento sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;

In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, al CCNL ed ai Regolamenti adottati, nel biennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le parti concordano i seguenti strumenti di premialità:

a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività" o "performance individuale"): istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel relativo regolamento disciplinante la premialità. La valutazione della performance organizzativa verrà apprezzata in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente anche se non darà luogo a premialità specifiche; Tale materia deve trovare regolazione in specifica e autonoma disciplina dell'Ente che costituisce oggetto di informazione e confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi delle vigenti norme sulla partecipazione sindacale.

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e dalle norme in materia, nei limiti delle risorse disponibili; istituto per il quale si

applicano le regole riportate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;

c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa (*negli enti con la dirigenza*);

d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1, lettere d) e k), del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V); le specifiche forme incentivanti derivano dall'applicazione di leggi speciali che potranno consentire la redistribuzione di risorse aggiuntive al salario dei dipendenti a seguito di iniziative che avranno prodotto risparmi, innovazione, vantaggi all'amministrazione, ecc.; a titolo di esempio si citano le iniziative di sponsorizzazione, di progettazione di opere pubbliche, di pianificazione urbanistica, di difesa legale dell'ente, di recupero dell'evasione, di istruttoria del condono edilizio, di utilizzazione di parte dei proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada, ecc.; per ciascuna delle predette iniziative l'amministrazione dovrà approvare autonomamente specifico regolamento integrativo del regolamento degli uffici e dei servizi e dovrà contrattare in sede del presente contratto collettivo decentrato integrativo le risorse economiche previste nell'ambito delle risorse decentrate variabili di tipo B e di tipo "C";

e) il premio per l'efficienza secondo i criteri generali convenuti nel presente contratto nel successivo Capo VI ;

f) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n.111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione" (si veda successivo Capo V);

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, oggettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e conseguente differenziazione retributiva al personale valutato;

b) le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogatrici dei servizi nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi con le modalità specificate nel richiamato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati;

conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame della valutazione conseguita insieme al personale oggetto di valutazione;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle componenti riportate nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché (*eventualmente*) nella specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento disciplinante la premialità, in particolare in rapporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e dei comportamenti organizzativi tenuti ed alle competenze possedute;

f) il Sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Le parti concordano con il sistema di budgettizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse che vengono assegnate ai rispettivi Dirigenti/Responsabili (APO). Detti budget sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dal Dirigente/Responsabile (APO) per l'applicazione degli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6 riportati nelle risorse decentrate variabili di tipo A. I budget sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance per la programmazione annuale o di analogo strumento (es. Piano esecutivo di gestione integrato ai fini della premialità), approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei budget:

- si tiene conto del numero e delle categorie professionali del personale assegnato a ciascuna macro-struttura (Settore), eventualmente con l'applicazione di correttivi rispondenti alla strategicità dei programmi ed obiettivi assegnati ai diversi settori dall'Amministrazione e da questa definiti autonomamente. Il tutto in conformità ai regolamenti approvati dall'ente.

L'Amministrazione informerà le parti sindacali, la RSU e i dipendenti degli obiettivi da perseguire e la quantificazione economica.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto del sistema di valutazione permanente del personale;

2. A completamento ed integrazione dei predetti criteri (art. 5 CCNL 31.03.1999) si definiscono i seguenti ulteriori criteri da utilizzare per la valutazione:

- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale vigente; richiamo all'art. 9 CCNL 11.04.2008

- il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 9 – Principi generali

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

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile (APO).

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità relative al medesimo istituto contrattuale.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile (APO). L'indennità decade dallo stesso giorno in cui viene meno lo status per l'attribuzione dell'indennità stessa.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 10 - Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Art. 11 - Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente €. 30,00 in base all'art. 37 CCNL 14.09.2000 e all'art. 41 CCNL 22.01.2004). A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile (APO). Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
3. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, entro mese successivo a quello di maturazione.

Art. 12 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 15.10.01, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10.32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20.65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposto settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore a 6 giorni al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposto compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

2bis L'amministrazione fornirà ai dipendenti reperibili telefoni cellulari e qualsiasi ulteriore apparecchiatura utile per il servizio;

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

4. L'Amministrazione si impegna a rivedere il vigente regolamento sulla reperibilità al fine di recepire i principi sopracitati.

Art. 13 – Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrare, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile determinata in € 48,00 A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 9 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile (A-PO).

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente visti ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile (APO) entro il mese successivo a quello di maturazione.

Art. 14 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tale indennità viene fissata in €1,50 al giorno.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente entro il mese successivo alla sua maturazione;

Art. 15 – indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. L'indennità per orario notturno o diurno festivo e per orario festivo-notturno in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.09.00, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o diurno festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. L'indennità per orario notturno o diurno festivo e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi):

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (*degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge*); non compete ai Dirigenti/Responsabili (APO) che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a), b) e c) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di: € 300,00

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Dirigente/Responsabile (APO) definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto;

5. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate mensilmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità successiva al mese di maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 17 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai

competenti Dirigenti/Responsabili (APO) in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In sede di costituzione del Fondo verrà stabilito un importo complessivo annuale da destinare all'indennità per particolari responsabilità che verrà poi ripartito tra i vari servizi e gestito da ciascun capo servizio che individuerà le figure professionali a cui assegnarlo. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Responsabili (APO) dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica ;
- b) coordinamento di strutture complesse;
- c) coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane;
- d) concorso alla formazione delle decisioni del Dirigente/Responsabile (APO) (da specificare - ad esempio, nella predisposizione dei piani di lavoro);
- e) attribuzione di responsabilità di risultato con elevata autonomia sulle modalità per conseguirlo;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente/Responsabile (APO) secondi i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

~ importo massimo fissato dal CCNL pari ad €. 2.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

~ importo pari ad €. 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

~ importo pari ad €. 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

~ importo pari ad €. 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad f);

4. Le indennità di cui al presente articolo sono frazionabili e vengono erogate mensilmente entro la mensilità di competenza della maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 – Elenco compensi da specifiche disposizioni di legge

Di seguito, si fornisce l'elencazione delle principali casistiche cui dovranno essere collegate, anche mediante semplice richiamo, le relative regolamentazioni / disposizioni erogative.)

▪ Art. 15 comma 1 lettera d) CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferisce a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;

▪ Art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferisce a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006);
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); *(per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31.03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al*

raggiungimento di un determinato importo o fasce di importo per compensi derivanti dall'attività legale; diversamente si rimanda ad apposito regolamento approvato dall'ente);

- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- compensi derivanti dall'utilizzazione parziale delle risorse a seguito delle sanzioni effettuate ai sensi dell'art. 208 per le violazioni del Codice della Strada;
- eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 *Per tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra si potrà valutare la previsione di un meccanismo di corrispondente decurtazione, fissa o proporzionale, sulla percezione dei compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi. Ovvero si può rimandare ai singoli regolamenti approvati sulle stesse materie.*

CAPO VI – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 19 – Ulteriori criteri generali del premio di efficienza

1. I criteri generali che regolano il Premio per l'efficienza sono definiti con apposito regolamento da parte dell'amministrazione e saranno oggetto di informativa e confronto. I suddetti criteri sono integrati dai seguenti:

- il 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente o, comunque, derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a pre-individuati trend di partenza, è destinata, nella misura di due terzi, a premiare, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua (1/3) ad incrementare le somme disponibili di parte variabile a beneficio di tutto il personale dipendente come compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente/Responsabile (APO) e/o la Conferenza di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone alla Giunta comunale la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:

- l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
- la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 2/3);
- i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale.

I piani di risparmio adottati dall'amministrazione sono oggetto di informazione alle OOSS;

3. Il Dirigente/Responsabile (APO) valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità.

4. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente/Responsabile (APO) ed è validato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro.

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi (da valutare nel caso concreto) concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, in applicazione dell'art. 3 comma 11 del CCNL 14.09.2000, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro come indicato nello stesso art. 3 comma 11 CCNL 14/09/2000.

Art. 21 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 22 – Telelavoro (lavoro a distanza)

1. Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce quanto segue:
- gli oneri d'esercizio per l'eventuale linea telefonica sono a carico dell'Ente;
 - nel caso di telelavoro a domicilio, al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € (es. € 1,00) per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici;
 - si ritiene compatibile con la specialità della prestazione, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, la partecipazione ai compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 6 lettera a), nei limiti e con le modalità appositamente dettagliati nei singoli progetti sperimentali di telelavoro.

Art. 23 – Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 24 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (*si veda lettera a della disposizione in commento*) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (*si veda lettera b della disposizione in commento*).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 25– Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1,5 ore al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire del buono pasto in sostituzione di idoneo servizio mensa.
2. L'Amministrazione, attribuirà al personale buoni -pasto sostitutivi pari a euro 5,16. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Il valore del buono-pasto potrà essere adeguato annualmente secondo parametri istat, a seguito di concertazione.
4. Il diritto al buono-pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.
5. In caso di prestazione di orario straordinario, il dipendente dovrà essere preventivamente autorizzato. La suddetta autorizzazione dovrà essere inderogabilmente trasmessa all'ufficio del personale.

6. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione del lavoro per esigenze di servizio, il buono pasto spetta ai dipendenti che proseguono l'orario di lavoro normale (antimeridiano o pomeridiano) consumano il pasto a fine turno con una pausa di 15 minuti, assicurano i seguenti servizi:
- a) polizia locale
 - b) farmacie
 - c) l'assistenza all'area scolastica ed educativa
- così come previsto dall'art. 13 CCNL 2004/2005.

TITOLO IV – RELAZIONI SINDACALI

Art. 26 – Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6,7,10,47 del D.Lgs 165/2001 e consentire pertanto la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti l'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, la ridefinizione delle dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti istituti:

- 1) Contrattazione;
- 2) Concertazione;
- 3) Informazione

Ai soli fini esemplificativi si fa riferimento alle seguenti tabelle compilate in base alla nuova normativa del decreto legislativo 150/2009 e del decreto legislativo 141/2011 e che le parti intendono quale linee di riferimento utile di consultazione.

Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'Ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali.

L'informazione dovrà essere preventiva, ove obbligatorio, e preferibilmente preventiva negli altri casi; deve essere idonea e tempestiva per garantire un confronto efficace sulle diverse materie e permettere così alla parte sindacale di partecipare ai processi decisionali che più coinvolgono i lavoratori

L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali.

Nei provvedimenti adottati dall'Amministrazione o dai Dirigenti, riguardanti materie oggetto di contrattazione saranno indicati i pareri delle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali.

Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

Modalità di gestione degli incontri:

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, la Parte Pubblica nominerà la figura del Segretario verbalizzante.

2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con il "brogliaccio" già siglato, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.

La copia del verbale sarà consegnata-inviata alle RSU ed alle OO.SS.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, la comunicazione perverrà comunque scritta a tutti i componenti.

Le convocazioni avverranno in forma scritta almeno cinque giorni prima dell'incontro e non oltre 20 gg dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.

Nei casi in cui è prevista la concertazione saranno riportati gli eventuali pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa.

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

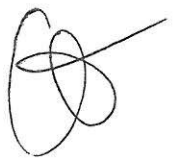
1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

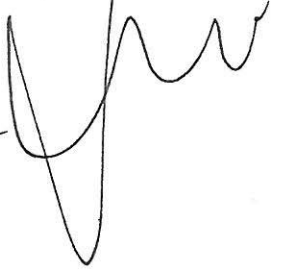
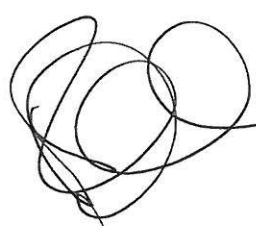
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.



CISL FP *Phi* *pubb* *no*



X *con*



Calcolo Risorse parte variabile di tipo "A"	
Art. 31 comma 3 del CCNL del 22/01/2004- risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera e del CCNL del 01/04/1999 derivante da economie conseguenti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale	=
Art. 34 comma 4 CCNL 22/01/2004 risorse progr. Oriz. E indennità comparto personale in aspettativa, comandato etc.	622,80
Art. 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004 - Risorse di cui all'art. 15 comma 5 del 01/04/1999 in presenza di attivazione di nuovi servizi e/o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti - determinazione dei maggiori oneri per salario accessorio.	23.848,10 Da determinare in base ai nuovi servizi e alle disponibilità di bilancio
Eventuale integrazione dei fondi in sede di contrattazione decentrate, a decorrere dal 01/04/1999, sino al massimo dell'1,2% del monte salari 1997 in presenza comunque della sussistenza nel bilancio della relativa capacità di spesa (art. 15 e 2 CCNL 01/04/1999)	8.172,83
Ulteriore incremento dei cui all'art. 4 comma 2 CCNL 9/5/2006 (tra un minimo dello 0,3% ad un massimo dello 0,7% del monte salari 2003 (€ 1.078.182,98) per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti è inferiore al 25%	7.547,28
Ulteriore incrementi di cui all'art. 8 c. 3 CCNL 11/04/12008: fino ad un massimo dello 0,9% del monte salari 2005 (€ 1.149.856,48) per i soli enti nei quali il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è inferiore al 25%.	10.348,71
Totale	50.539,72

Previsione anno 2013	
Utilizzazione Risorse parte variabile di tipo "A"	
Compensi per la produttività (performance individuale ed organizzativa)	50.539,72
Totale	50.539,72

Determinazione disponibilità per lavoro straordinario	
Somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario	8.270,54
A detrarre somme destinate nell'anno 1998 per lavoro straordinario al personale delle ex qualifiche VII e VIII	- 238,11
Eventuali risparmi per compensi per lavoro straordinario in applicazione della disciplina di cui all'art. 14, cc 3 e 4 del CCNL 1/4/1999	- 3.607,76
Differenza disponibile per il lavoro straordinario	4.424,67

Previsione anno 2013 (somme da determinare in sede di bilancio di previsione in relazione agli obiettivi programmati dei peg)	
Calcolo ed Utilizzazione Risorse parte variabile di tipo "B"	
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 legge 449/1997 (accordi di sponsorizzazione ecc. con soggetti pubblici e privati) (art. 15, c.1 lett.d) del CCNL 01/04/1999)	15.000,00
risorse di specifiche disposizione di legge (es. 2% progettazione interna)	10.000,00
Risorse da specifiche disposizioni di legge (quota recupero evasione fiscale ai sensi art. 59, c. 1 lettera p) D.Lgs 446/97) art. 15 c. 1 lett. K ccnl 01/04/1999)	20.000,00
Eventuale quota parte di rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria.	1.500,00
In presenza di riorganizzazione dei processi di cui ai commi 4 -Art. 16 capo terzo del DL 98/2011	30.000,00
Art. 208 codice della strada	10.000,00
Totale	86.500,00

Fondo 2012	Calcolo	Utilizzo
------------	---------	----------

Risorse Stabili	253.609,17	253.609,17
Risorse variabili di tipo "A"	50.539,72	50.539,72
Risorse variabili di tipo "B"	86.500,00	86.500,00
Totale	390.648,89	390.648,89

RIDUZIONE DEL FONDO In relazione alla disciplina dell'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 convertito in legge 122/2010 si rappresenta quanto segue:

a) la media del personale in servizio nell'anno 2012 risulta essere 65 unità' (al 01/01/2012 erano in servizio 65 unità' e al 31/12/2012 erano in servizio 65 + 1 unità legge 68 perché non ci sono stati pensionamenti, non ci sono state assunzioni e si è provveduto ad una assunzione obbligatoria con la legge 68 esclusa dal costo del personale: $(65 + 65)/2 = 65$);

b) la media del personale in servizio nell'anno 2013 risulta essere 65 unità' (al 01/01/2013 erano in servizio 65 unità' + un disabile legge 68 e al 31/12/2013 saranno in servizio 65 unità + 2 disabili legge 68 perché non si prevedono pensionamenti, non si prevedono assunzioni e si provvederà ad una assunzione obbligatoria con la legge 68 esclusa dal costo del personale: $(65 + 65)/2 = 65$);

Non si determina quindi alcuna riduzione del fondo.

CCIL FP
Boella
Folunelli

RSC
JR

RSU
[Signature]

RSU
[Signature]

12 DIR

[Signature]

UK
[Signature]

RSU [Signature]

[Signature]