

Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE  
DELLA PROVINCIA DI CROTONE  
ANNO 2015**

Il giorno 29/11/2016, alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente Cortese Alfonso

Componente MICHELE SCAPPATURA

Componente GIUSEPPE GERTINARA

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti  
organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CGIL - FP

CISL - FPS

UIL - FP

Maria Ruffe

Luigi Polozzo

Piero Ruffe

Alf. Cortese

CGIL

Boa

UIL

FP

FP



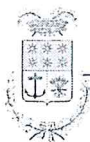
## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

MASSIMO CATTO	<u>Massimo Catto</u>
MARIA-PUPA	<u>Maria Pupa</u>
VINCENZA IERARDI	<u>Vincenza Ieriardi</u>
ANTONIO OLIVERA	<u>Antonio Olivera</u>
AMARILIO FERRERO	<u>Amarilio Ferrero</u>
NOCE BENISMINO	<u>Benismino Noce</u>
NOCE DOMENICO	<u>Domenico Noce</u>
MARCANI VINCENZO	<u>Vincenzo Marcani</u>
TROCENNO RUGGERO	<u>Ruggero Troceno</u>
NICOLA ARTEVE	<u>Nicola Arteve</u>
	<u></u>
	<u></u>

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata IPOTESI di C.C.D.I. del personale dipendente della Provincia di Crotone.



# Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

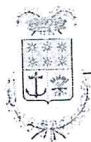
## INDICE

### TITOLO I Disposizioni generali

#### ALLEGATI

- A) Individuazione delle risorse decentrate
- B) Relazione illustrativa di accompagnamento del Dirigente del Settore Personale
- C) Relazione tecnico-finanziaria del Dirigente Bilancio e Programmazione

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.]*



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

### Titolo I Disposizioni generali

#### Art. 1 Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"** richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art. 4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art. 4 - p. 1 CCNL 22.1.2004);





Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

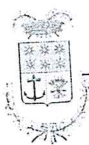
## Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Crotone e **disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.**  
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.**
3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto integrativo decentrato ha validità di annuale (2013) e si riferisce a tutti gli Istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa e sarà suscettibile di modifiche che si rendessero necessarie per sopravvenute variazioni nelle disposizioni di legge in materia o per adeguamento degli istituti contrattuali previsti nello stesso.
5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni, che, salvo diverse indicazioni, non potranno avere effetti retroattivi.

## Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
- a) per la parte sindacale, dalla **RSU** e dai rappresentanti sindacali delle **OO.SS.** firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal **Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta Provinciale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.

Cal. Burke, B. H. [unclear] 5 [unclear]



## Provincia di Crotona

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

2. Nel caso la RSU sia dimissionaria, il CCDI potrà essere legittimamente sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro; in ogni caso l'accordo si intende validamente raggiunto e il CCDI è pienamente efficace allorquando lo sottoscriva la maggioranza assoluta dei componenti la delegazione trattante.
3. Nell'eventualità del mancato raggiungimento dell'accordo, si applica la disposizione di cui all'art.40, comma 3-ter del D.lgs. n.165/2001 con diritto per l'Amministrazione di provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione.

### Art. 4

#### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:  
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che disciplinano **materie non espressamente delegate** a tale livello negoziale ovvero che comportano **oneri non previsti** negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, **le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.**
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara**, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**





## TITOLO II

### Sistema delle relazioni sindacali

#### Art. 5

#### Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione **convoca la delegazione di parte sindacale**, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, **nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.**  
Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e, in ogni seduta, dovrà essere steso un **sintetico verbale** degli argomenti affrontati.  
La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione; le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono nella medesima seduta alla sua sottoscrizione.
3. 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 dandone comunicazione **scritta solo ai componenti assenti**. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno **cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente anche a mezzo fax e/o posta elettronica.**
4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le **materie oggetto di contrattazione**, di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. **d)-e)-f)-m)**, **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.**
5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

### Art. 6

#### 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.

### Art. 7

#### Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono **oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro**, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dallo stesso comma.
2. Restano riservate a **separata trattazione le materie oggetto di concertazione** previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.
3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

### Art. 8

#### Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la **concertazione**, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante **richiesta scritta da inviarsi, anche per fax e/o posta elettronica certificata**, alla controparte;





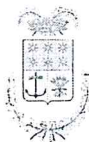
## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

2. In caso di **urgenza il termine è fissato in cinque giorni**. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.
3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, **considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso**.
4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto **specifico verbale** sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino **le rispettive posizioni**. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della **concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo degli enti**, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

### Art. 9 Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di **valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane**.
2. L'informazione deve essere **preventiva e scritta** nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come **oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione**.
3. Su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, le parti si incontrano in presenza di iniziative concernenti:
  - a. linee di organizzazione dei servizi;
  - b. innovazione tecnologica degli stessi;
  - c. processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.
4. Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.

### Art. 10 Consultazione

1. La consultazione con le organizzazioni sindacali avviene per le materie per la quale è prevista dal D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare dall'art. 6 dello stesso decreto e secondo le modalità ed i tempi di cui all'art. 4 del D.Lgs 428/90.



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

### TITOLO III

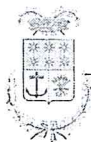
#### Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

#### Art. 11

#### Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e, dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti **hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali** in idonei locali concordati con l'amministrazione, **per 12 ore annue pro capite**, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno **tre giorni prima**. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto **entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici**.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del **tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea**, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai **servizi minimi indispensabili** nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

### Art. 12 Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno **diritto di affiggere**, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la **rete intranet** costituendo una **bacheca elettronica sindacale interna**.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la **rete intranet**.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale **tramite e-mail**.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite **fax o a mezzo di posta elettronica certificata** e successivamente protocollate.





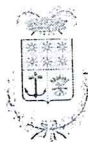
**TITOLO IV**

**Forme di partecipazione**

**Art. 13**

**Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 l'Amministrazione s'impegna a costituire il **"Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"** che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi**.
2. Fatte salve le **responsabilità** previste dal citato art. 57 del D.Lgs. 165/2001 in caso di mancata costituzione, secondo le modalità indicate dallo stesso articolo, il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** ed opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori**.
3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'Ente s'impegna ad offrire il **massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico** di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.



**TITOLO V**  
**Disposizioni diverse**

**Art. 14**

**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

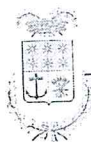




Art. 15

**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato **in tutte le categorie e profili professionali**, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso **l'utilizzo di professionalità interne**, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
  - corsi di formazione professionale, per il **personale neoassunto**; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, con funzioni di **tutor**, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
  - corsi di **riqualificazione professionale**, per il personale già in servizio che, a seguito di **mobilità interna** sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
  - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. **La formazione e l'aggiornamento**, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà **privilegiare obiettivi di operatività** da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
  - favorire la diffusione della **cultura informatica** e dell'utilizzo di strumenti informatici;
  - favorire la cultura del **risultato e della rendicontazione** dell'attività svolta;
  - favorire l'analisi delle **attività, delle procedure e dell'organizzazione**;
  - favorire lo sviluppo di **profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare** comparativamente i risultati di gestione ed in grado di **analizzare** i costi ed i rendimenti;
  - favorire la formazione del personale a **diretto contatto con gli utenti** e di quello da adibire all'**ufficio per le relazioni con il pubblico**;
  - favorire la diffusione dell'apprendimento delle **lingue straniere** indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

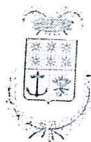
- favorire, per il tramite del responsabile sulla sicurezza della Provincia, la **prevenzione** degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione **dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza** e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2006, dei componenti il servizio di **protezione/prevenzione** se istituito;
  - favorire una sempre maggiore **specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza**, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
  - favorire gli approfondimenti sulla **normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro**.
5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato **in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione**.
- Qualora i corsi si svolgano **fuori sede**, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la **stesura di un piano annuale per la formazione** che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
7. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano **riconosciuti**, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento **cui ha partecipato**, con **oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro**, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.
8. Per quanto non previsto dal presente contratto si rimanda al regolamento provinciale per l'organizzazione, la gestione e le modalità di affidamento delle attività formative in favore dei dipendenti della Provincia di Crotone, approvato con deliberazione di Giunta n. 431 del 24/11/2008 e. succ. mod. ed integrazioni.

### Art.16

#### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

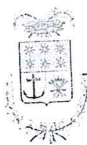
delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad **innovazioni organizzative e tecnologiche**, a **modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale**, ad **attivazione o ristrutturazione dei servizi**, a cambiamenti delle **dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro**, ivi compreso il **trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative**, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla **qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti** come previsto dal vigente CCNL.

2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

### Art 17

#### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno **2015 il Fondo destinato** alla corresponsione di **prestazioni per lavoro straordinario** come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999 risulta pari ad euro **(vedi allegato)**;
2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese in conto terzi con finanziamenti a carico di altri enti (ad esempio POR Calabria FSE, ISTAT ecc);
3. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di **preventiva autorizzazione del dirigente**
4. A **domanda del dipendente**, le ore di lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento, escluse le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, **potranno essere recuperate** secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata.



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

### TITOLO V I

#### Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

#### Art 18

##### Premessa

1. Le parti prendono atto che l'ammontare del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione Provinciale con determinazione dirigenziale n. 315 del 27/10/2016, risulta pari ad Euro 742.819,11

#### Art. 19

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di **rischio**, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:
  - a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in **continua e diretta esposizione a rischi** pregiudizievoli per la **salute** e per l'**integrità professionale**, con assicurazione di **quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente** (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
  - b) è quantificata in complessive **€ 30,00 mensili** (art. 41 del 22.1.2004);
  - c) compete solo per i **giorni di effettiva esposizione al rischio, in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile.**
2. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività soggette a rischio le seguenti:**

Prestazioni lavorative soggette a rischio:	
	a) l'utilizzo e la guida, in modo diretto e continuo, di automezzi ed altri veicoli
	b) L'esposizione diretta e continua con catrame, bitumi, fuliggine, agenti chimici, pitture, ecc.. nonché lavori di manutenzione stradale, edilizia e di segnaletica, di attività boschive e di taglio dell'erba
	c) Utilizzo personal computer per oltre il 75 % dell'orario settimanale





## Provincia di Crotone

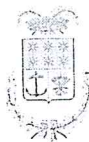
Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

3. Le categorie professionali che, di norma, hanno diritto all'indennità sono le seguenti:
  - a) Operatori della viabilità (Capo Cantonieri, Cantonieri, Autisti);
  - b) Operatori della squadra di manutenzione;
  - c) Videoterminalisti o comunque collaboratori, istruttori o istruttori direttivi che utilizzino il computer per oltre il 75% dell'orario settimanale.
4. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 25 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**).

### Art. 20

#### **Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.**

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente **al personale appartenente alle** Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL, spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure"** per l'individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili e/o faticose** per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità.
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile** per le **stesse motivazioni**, con altre indennità, quali ad esempio l'indennità di rischio o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

5. Visti i precedenti commi, le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti:**

	<b>Attività professionale svolta, che comporta:</b>
	Un'esposizione diretta e continua a toner e/o polveri di stampa
	Frequente Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio
	Un'esposizione diretta e continua all'utenza esterna, anche oltre i normali orari di accesso al pubblico

6. Le categorie professionali inquadrati in categoria **A, B e C**, che, di norma, hanno diritto all'indennità di disagio sono le seguenti:

- Operatori di front-office (Mercato del lavoro, URP, AMP);
- Operatori di back-office (Mercato del lavoro, URP, Tributi, Trasporti, Espropri, Concessioni; AMP);
- Operatori di manutenzione stampanti e fotocopiatori;
- Operatori di messo notificatore;
- Tecnici di tutti i settori soggetti ad attività di vigilanza;
- Centralinisti;
- Addetti alle attività di fotocopiatrice

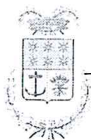
7. Alla pari dell'indennità di rischio, quella volta a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, viene quantificata in **€ 30 mensili**;

### Art. 21

#### **Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità**

- L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
  - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - 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 riposo settimanale, secondo il turno assegnato**;





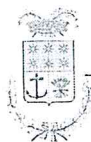
## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

- c) se il servizio è **frazionato** e 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%**;
- d) **non compete durante l'orario di servizio** a qualsiasi titolo prestato;
- e) **non è corrisposta** per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come **lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo**;
- f) 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. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
3. 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;
4. 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**. L'indennità di che trattasi viene **erogata** agli aventi diritto, **dopo apposita rendicontazione** dell'attuazione del piano di reperibilità.
5. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità e le risorse destinate al pagamento della relativa indennità, che presuntivamente ammontano ad Euro 14.000,00 sono le seguenti:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità
Viabilità
Manutenzione del patrimonio immobiliare
Protezione Civile
Polizia Provinciale

6. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 29 e **finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale**. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge n.133/08 (risparmi derivanti **dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso**) non confluiscono nelle somme di cui al citato art. 29.



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

### Art. 22

#### Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito, in via continuativa, a servizi che **comportino maneggio di valori di cassa mensili** e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). L'indennità spetta altresì a coloro che hanno la responsabilità di custodire ed erogare buoni pasto e buoni benzina;
2. L'indennità è calcolata e **liquidata mensilmente** e compete per le sole giornate in cui **il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.**
3. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliero ed un massimo di € 1,55. Sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore **precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000;** diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto.
4. **L'indennità giornaliera è graduata** così come segue:
  - a. € 1,55, da corrispondere al personale del Servizio Economato (coincidente con il personale che effettua servizio Economato);
  - b. € 1,20 da corrispondere al personale del Servizio Personale (coincidente con il personale che, nominato consegnatario, custodisce ed eroga i buoni pasto a favore dei dipendenti dell'Ente);
  - c. € 1,20 da corrispondere al personale del Servizio Autoparco e AMP (coincidente, con il personale che, nominato consegnatario, custodisce ed eroga i buoni benzina per le autovetture dell'Ente e Mezzi nautici e terrestri dell'AMP).

### Art. 23

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di € 2.500,00.
2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **"le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure"** per l'individuazione dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità al personale che svolge compiti ulteriori rispetto a quelli tipici della categoria tra cui, in particolare:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità max
<b>Personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):</b>	
a) attribuzione formale (risultante da specifico atto di micro organizzazione) della responsabilità di un servizio composto, come previsto nell'allegato alla deliberazione 373 del 27.12.2010, (intitolato linee guida organizzative), da non meno di due uffici e cinque dipendenti sottoposti.; Sul punto vedi anche dichiarazione congiunta	Da un minimo di 1000,00 fino ad un massimo di € 2.400,00
b) attribuzione formale di rappresentanza esterna, assunzione della qualifica di pubblico ufficiale ai sensi dell'art 357 del Codice penale con poteri di esternazione della volontà dell'ente con responsabilità personale di tipo penale e/o civile e/o contabile, purché risultante da apposito atto formale con valenza annuale  Rientrano in questa categoria:  1) Il dipendente che svolge un'attività di tipo ispettivo e/o di controllo e/o di monitoraggio, che si conclude con la stesura di atti e/o verbali <b>debitamente sottoscritti dallo stesso</b> ; 2) Il dipendente che svolge un'attività di accertamento e/o di riscossione di somme, che si conclude con la stesura di atti <b>debitamente sottoscritti dallo stesso</b> ; 3) Il dipendente che elabora e <b>sottoscrive</b> rendiconti sull'utilizzo di somme derivanti da finanziamenti esterni; 4) Il dipendente che <b>assevera per iscritto</b> la staticità e/o il rispetto delle norme di sicurezza relativi ad edifici pubblici 5) Il dipendente che assume la difesa dell'ente in giudizio 6)	Da un minimo di € 1000,00 fino ad un massimo di € 2.400,00
<b>Personale di categoria C:</b>	
a)attribuzione formale di rappresentanza esterna, assunzione della qualifica di pubblico ufficiale ai sensi dell'art 357 del Codice penale con poteri di esternazione della volontà dell'ente con responsabilità personale di tipo penale e/o civile e/o contabile, purché risultante da apposito atto formale con valenza annuale  Rientra in questa categoria:  1) Il dipendente che svolge un'attività di tipo ispettivo e/o di controllo e/o di monitoraggio, che si conclude con la stesura di atti e/o verbali <b>debitamente sottoscritti dallo stesso</b> ; 2) Il dipendente che svolge un'attività di accertamento e/o di riscossione di somme, che si conclude con la stesura di atti <b>debitamente sottoscritti dallo stesso</b> ; 3) Il dipendente che elabora e <b>sottoscrive</b> rendiconti sull'utilizzo di somme derivanti da finanziamenti esterni; 4) Il dipendente che <b>assevera per iscritto</b> la staticità e/o il rispetto delle norme di sicurezza relativi ad edifici pubblici	Da un minimo di € 600,00 fino ad un massimo di € 1.600,00





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

Personale di categoria B, B3:	
a) Capocantonieri o capo manutentore con coordinamento di una squadra composta da non meno di tre persone, <u>purché risultante da apposito atto formale.</u>	Da un minimo di € 400,00 fino ad un massimo € 1.000,00
b) attribuzione formale di rappresentanza esterna, assunzione della qualifica di pubblico ufficiale ai sensi dell'art 357 del Codice penale con poteri di esternazione della volontà dell'ente con responsabilità personale di tipo penale e/o civile e/o contabile, purché risultante da apposito atto formale con valenza annuale  Rientra in questa categoria:  5) Il dipendente che svolge un'attività di tipo ispettivo e/o di controllo e/o di monitoraggio, che si conclude con la stesura di atti e/o verbali <b>debitamente sottoscritti dallo stesso</b> ; 6) Il dipendente che svolge un'attività di accertamento e/o di riscossione di somme, che si conclude con la stesura di atti <b>debitamente sottoscritti dallo stesso</b> ; 7) Il dipendente che elabora e <b>sottoscrive</b> rendiconti sull'utilizzo di somme derivanti da finanziamenti esterni; 8) Il dipendente che <b>assevera per iscritto</b> la staticità e/o il rispetto delle norme di sicurezza relativi ad edifici pubblici	Da un minimo di € 400,00 fino ad un massimo € 1.000,00
c) Dipendenti di Cat. B – cantonieri – che durante la stagione invernale, convenzionalmente fissata in quattro mesi, svolgono l'attività di spazzamento della neve e spargimento di sale sulle strade provinciali. L'indennità complessiva disponibile è pari ad € 2.000,00 da ripartire equamente fra tutto il personale che ha partecipato all'attività, sulla base di apposita dichiarazione del dirigente competente.	€ 2.000,00

In merito all'istituto della specifica responsabilità, si precisa quanto segue

**L'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL 1/04/1999**, in un primo momento, ha previsto che si possa "... *compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ...*".

**In seguito, l'art. 36 del CCNL 22/01/2004 ha stabilito che:**

*"Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato, in sede di contrattazione decentrata, entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 1.000 sino ad un massimo di € 2.000.*





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

Infine, l'art. 7 del CCNL 9/05/2006 ha modificato l'art. 17, comma 2, lett. f), nel modo che segue:

*"La lett. f) del comma 2, dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente:*

*"f) compensare in misura non superiore a € 2.500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera*

Dalla lettura della norma, ed in particolare della novella apportata dall'art. 7 del CCNL 9/05/2006, si ricava sin da subito una fattispecie certa, per l'individuazione dei potenziali aventi diritto, che riguarda le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.

Si tratta quindi di un numero risicato di persone che potrebbero essere titolari di posizione organizzative e/o alta professionalità, ma che problemi di contingenza economica non consentono di incaricare (ex posizione organizzative e/o avvocati)

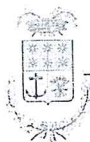
Ciò assodato, il problema che rimane è quello dell'individuazione degli ulteriori casi che possono dare luogo all'indennità

Sul punto, la Ragioneria generale dello Stato osserva:

*"va rilevato come un'interpretazione corretta delle richiamate norme contrattuali imponga che questo compenso non possa essere riconosciuto indiscriminatamente a tutti i lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto un'utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, d'incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti particolarmente significativi e qualificanti.*

*La maggioranza degli enti verificati, al contrario, risulta aver applicato l'istituto economico nella maniera più ampia possibile, sicché non è infrequente, ad esempio, che a tutto il personale della categoria D, per il solo fatto di essere responsabile di servizio, venga attribuita la relativa indennità. In tal modo, il compenso viene surrettiziamente a trasformarsi in una componente fissa della retribuzione, al pari di quanto avviene per le progressioni orizzontali, in contrasto con i chiari dati testuali ed esegetici. Anche scelte di*





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

*questo tipo contribuiscono, per vie di fatto, ad irrigidire il fondo.*

Anche la corte dei Conti ha avuto modo di affrontare la questione, per cui non è infrequente leggere sentenze che dichiarano:

*"I compensi per specifiche responsabilità non possono remunerare il semplice svolgimento di un'attività di responsabile del procedimento e/o di servizio essendo le stesse comprese nell'ambito delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.; occorre che i compiti assegnati siano ulteriori rispetto a quelli tipici della categoria".*

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate al comma 3.
5. In applicazione del D.Lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

### Art. 24

#### Retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di posizione organizzativa e/o alte professionalità

1. L'amministrazione istituisce ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL 31 marzo 1999 n. 1 alta professionalità per un importo complessivo di 4.806,43.

### Art. 25

#### Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli
2. La disciplina, relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo quanto disposto dall'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999, è contenuta nel





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

vigente Regolamento provinciale sulla misurazione, valutazione, integrità e trasparenza approvato con deliberazione di giunta n. 143 del 14.07.2011, e modificato con deliberazione n. 245 del 5.12.2011.

### Art. 26

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

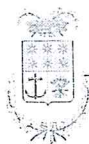
1. Ai dipendenti coinvolti in attività derivanti da specifiche norme di legge sono assegnati proventi particolari derivanti da tali attività, nel rispetto di appositi regolamenti, e comunque suddivisi secondo la tipologia di provenienza delle diverse risorse. Di seguito sono richiamate le singole voci :

Compensi professionali agli Avvocati dell'Ente dovuti a seguito di sentenze favorevoli all'Ente (art. 27 CCNL 14.09.2000)	Importo previsto Vedi prospetto allegato
Incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2000)	Importo previsto Vedi prospetto allegato

### Art. 27

#### Incrementi ex art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, "parte variabile"

1. L'incremento del fondo ex art. 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999 riguarda la parte variabile ed è collegato all'attivazione di nuovi servizi e/o al miglioramento-estensione di quelli esistenti senza che vi siano nuove assunzioni. Occorre che i nuovi servizi siano effettivamente tali e che si producano effetti esterni percepibili effettivamente da parte degli utenti/cittadini. Tali incrementi, unitamente ai servizi aggiuntivi, devono essere oggetto di una decisione preventiva da parte dell'ente;
2. La misura degli incrementi deve essere determinata sulla base di criteri oggettivi e deve essere motivata per ogni singolo servizio. Tali criteri possono essere dati dalla quantità di risorse aggiuntive necessarie per la corresponsione delle indennità previste dai contratti nazionali o in relazione agli effetti di miglioramento che si determinano;



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

3. Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, deve essere necessariamente rispettato il percorso previsto dall'ARAN, col parere 499-15L<sup>1</sup>, che prevede il verificarsi di una serie di condizioni. Di seguito, si riporta il parere:

ARAN- parere 499-15L1

Condizioni per l'incremento delle risorse di cui all'art 15, comma 5 del CCNL 1aprile 1999

**Prima condizione:** più risorse per il fondo in cambio di maggiori servizi

Attraverso la disposizione dell'art. 15, comma 5, gli enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di ("per incentivare") un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (più soldi in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza). Prima di pensare a incrementi del fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire.

**Seconda condizione:** non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.

L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. Non basta dire, ad esempio, che l'ente intende "migliorare un certo servizio" o "migliorare le relazioni con l'utenza" oppure che è "aumentata l'attività o la domanda da parte dell'utenza". Occorre anche dire, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio.

Ad esempio:

- minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;
- arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);
- nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;
- aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di vigilanza sul territorio, più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);
- impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie all'intensificazione dei controlli, riduzione di comportamenti illegali; grazie al miglioramento del servizio, riduzione di fenomeni di marginalità sociale).

**Terza condizione:** risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.

Per poter dire – a consuntivo – che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato. Ad esempio: per definire lo

<sup>1</sup> In via preliminare, si ricorda che l'Agenzia stabilisce come "l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina. La sussistenza di tali condizioni costituisce, tra l'altro, uno degli aspetti qualificanti del controllo sui contratti decentrati da parte dei colleghi dei revisori





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

standard di una riduzione del 10% dei tempi di attesa di una prestazione, occorre aver valutato a monte i fabbisogni espressi dall'utenza e le concrete possibilità di miglioramento del servizio.

Lo standard viene definito a partire da:

- *risultati di partenza, desumibili dal consuntivo dell'anno precedente;*
- *risultati ottenuti da altri enti ("benchmarking");*
- *bisogni e domande a cui occorre dare risposta;*
- *margini di miglioramento possibili, tenendo conto delle condizioni strutturali ("organizzative, tecniche e finanziarie") in cui l'ente opera.*

In secondo luogo, è necessario misurare, attraverso indicatori, il miglioramento realizzato. Le misure a consuntivo vanno quindi "confrontate" con lo standard, definito a monte.

Per misurare il miglioramento realizzato, l'ente può anche avvalersi di sistemi di rilevazione della qualità percepita dagli utenti (ad esempio: questionari di gradimento, interviste, sondaggi ecc.).

**Quarta condizione:** *risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.*

Non tutti i risultati dell'ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5. Devono essere anzitutto risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento.

Secondo, il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere "risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di problemi (per esempio, attraverso turni di lavoro più disagiati). Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse.

**Quinta condizione:** *risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al contratto decentrato.*

La quantificazione delle risorse va fatta con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). E' necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive (ad esempio, il costo di una nuova organizzazione per turni di lavoro).

E' ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo (risorse x per risultati effettivi pari allo standard, risorse x + 10% per risultati effettivi pari allo standard + 10%, risorse x + 20% per risultati effettivi pari allo standard + 20%; risorse zero per risultati inferiori ad una certa soglia predeterminata).

Infine, gli incrementi devono essere di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare aumenti percentuali eccessivi del fondo o vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite. Ricordiamo che il contratto decentrato non ha titolo per stabilire l'incremento delle risorse variabili, la cui disponibilità deve essere decisa in sede di bilancio di previsione, sulla base del progetto di miglioramento dei servizi. Nella relazione tecnico finanziaria, da allegare al contratto decentrato, deve essere, invece, chiaramente illustrato, nell'ambito della specificazione e giustificazione di tutte le risorse stabili e variabili, il percorso di definizione degli obiettivi di miglioramento dei servizi e i criteri seguiti per la quantificazione delle specifiche risorse variabili allocate in bilancio, dando atto del rispetto delle prescrizioni





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999.

**Sesta condizione:** risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.

E' evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. E' necessario pertanto che le risorse ex art. 15, comma 5 siano sottoposte a condizione (in tal senso, occorre prevedere una specifica clausola nel contratto decentrato). La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno. La effettiva erogazione, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo e nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti nel contratto decentrato.

**Settima condizione:** risorse previste nel bilancio annuale e nel PEG.

La somma che l'ente intende destinare ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

### RIEPILOGO DEI PASSAGGI PER L'ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, suggeriamo, in conclusione, un semplice percorso, che prevede i passaggi di seguito indicati:

**Primo:** individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi con le caratteristiche più sopra indicate.

**Secondo:** definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o in altro analogo documento di programmazione della gestione).

**Terzo:** quantificare le ulteriori risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 e definirne lo stanziamento nel bilancio e nel PEG;

**Quarto:** stabilire nel contratto decentrato le condizioni alle quali le risorse ex art. 15, comma 5 possono essere rese disponibili; illustrare analiticamente nella relazione, allegata al contratto decentrato, i criteri seguiti per la quantificazione delle risorse.

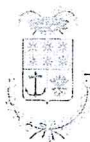
**Quinto:** verifica e certificazione, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno, dei livelli di risultato in rapporto agli standard predefiniti.

**Sesto:** eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo i criteri stabili nel contratto decentrato.

## Art. 28

### Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle



## Provincia di Crotone

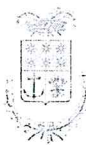
Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 risulta, per l'anno 2015 così ripartito (), :

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività	308.482,48
Art. 17, comma 2, lett. b) – Progressioni Economiche Orizzontali	280.287,12
Art. 17, comma 2, lett. c) – Retribuzione di posizione e risultato P.O.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo.	
Art. 17, comma 2, lett. e) – Indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	63.800,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – Indennità di comparto	79.769,51
Art. 15, comma 5, - Risorse aggiuntive (TD MM.LL.)	10.480,00
<b>TOTALE</b>	<b>742.819,11</b>

2. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004.
3. La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati.**

*[Handwritten signatures and initials]*



**TITOLO VII**  
**Disposizioni finali**

**Art. 29**  
**Disposizioni finali**

1. Ai sensi dell'art 45, comma 2 del CCNL del 14/09/2009 , hanno diritto al buono pasto, sostitutivo, del servizio della mensa, i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio;
2. I dipendenti possono utilizzare i quattro giorni di festività soppresse per compensare i permessi personali fruiti e non recuperati;
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Crotone, li \_\_\_\_\_





## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

### ALLEGATO A

#### Individuazione delle risorse decentrate

#### ART. 1

#### Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, è stato costituito dall'Amministrazione Provinciale
2. Tale fondo risulta, pertanto, costituito nel seguente modo:

COSTITUZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITA' ANNO		2015
C.C.N.L. 01.04.1999	1. Art. 14, comma 4: riduzione del fondo del lavoro straordinario	10.055,88
	2. Art. 15, comma 1:	40.581,09
	lett. A): importi dei fondi art. 31, c.2, lett b), c), d) ed e) CCNL 6.7.95	79.069,54
	lett. B): risorse aggiuntive art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 del CCNL 16.7.96	59.931,67
	lett. C): risparmi di gestione art. 32 CCNL 6.7.95 e art. 3 del CCNL 16.7.96	
	lett. G): risorse già destinate al pagamento del LED	14.067,19
	lett. H): risorse destinate al pagamento dell'indennità di funz. All'ex 8 <sup>a</sup> q.f. (n. 14 cat. D3) 14*774,69	10.845,66
	lett. J): 0,52% monte salari 1997 a valere dal 2000	
	lett. I): somme connesse al trattamento econ.access. Delega funzioni	12.789,19
	Mercato del lavoro DPCM 14.12.2000 + ANAS	70.544,84
	Personale Regione Calabria	140.537,54
	3. Art. 15, comma 5: effetti derivanti dall'aumento delle dotazioni organiche	146.254,30
C.C.N.L. 5.10.2001	5. Art. 4, comma 1: Incremento dell'1,1% del monte salari 1999, esclusa la dirigenza	24.153,95
	6. Art. 4, comma 2: Importo R.I.A. personale comunque cessato dall'1.1.2000	24.342,66
C.C.N.L. 22.01.2004	7. Art. 32, comma 1: Incremento pari allo 0,62% del monte salari anno 2001	22.753,32
	8. Art. 32, comma 2: Incremento pari allo 0,50% del monte salari anno 2001	18.349,46
	9. Art. 32, comma 7: Incremento pari allo 0,20% del monte salari anno 2001 (quota riservata al finanziamento delle "alte professionalità")	
	10. Art. 34, comma 4	69.986,44
	11. Art. 33, comma 5 (pers. Assunto dopo il 22/01/2004)	52.352,37
C.C.N.L. 9.05.2006	12. art. 4, comma 1: incremento 0,5% monte salari 2003 a valere per il 2006 (se il rapporto spese personale/entrate correnti < 39%)	22.778,15
C.C.N.L. 11.04.2008	13. art. 8, comma 2	28.759,88
Legge 122/2010	Art. 9 comma 2-bis	
Altre risorse (Circ. n. 16 RGS pag. 283)		10.480,00
RIDUZIONE AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DL N. 78/2010	RIDUZIONE APPORTATE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010 (somme dal 2011 al 2014)	197.914,52



## Provincia di Crotone

Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente  
normativo ed economico 2015

SUBTOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		660.718,61
C.C.N.L. 1.04.1999	14. Art. 15 comma 1:	
	lett. K): risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano ad incremento del fondo di produttività	
	Diritti di avvocatura	63.800,00
	Stazione Unica Appaltante	
	Diritti tecnici (D. Lgs. 163/2000)	
	15. Art. 15 comma 2: integrazione delle risorse dell'1,2% del monte salari 1997	
C.C.N.L. 5.10.2001	Art. 4, comma 2: Importo R.I.A. personale comunque cessato dall'1.1.2000	
CCNL 1.04.1999	16. Art. 15 comma 5: attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti.....	18.300,50
SUBTOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		82.100,50
TOTALE FONDO DI PRODUTTIVITA'		742.819,11

3. Il totale complessivo del fondo di cui al presente articolo ammonta, pertanto, al seguente importo:

Tabella C Fondo risorse complessive	
Fondo risorse decentrate stabili	660.718,61
Fondo risorse decentrate variabili	82.100,50
<b>Totale</b>	<b>742.819,11</b>