

UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

VERBALE DI ACCORDO

PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2015

TRA

- IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

E

- LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Il giorno 31 (trentuno) del mese di dicembre alle ore 10.30, presso la sede dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, per la stipula dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2015,

Le parti come sopra costituite,

VISTI gli artt. 40 e 40-*bis* del D.Lgs. n° 165/2001;

VISTO l'art. 5 del C.C.N.L. 01.04.1999;

provvedono alla sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2015, nel testo allegato al presente verbale.

Letto e sottoscritto.

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente

Dott. Agr. Giovanni Miccinesi



La delegazione trattante di parte sindacale

RSU dell'Ente

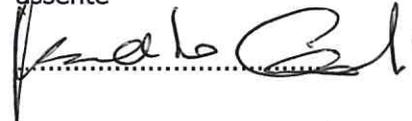
Dott. Valerio Carboncini



Sig.ra Lorella Verdi

assente

Sig. Francesco Cosi

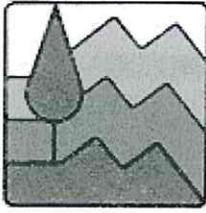


Sig. Maurizio Casagli

assente

Sig. Leonardo Abrans





UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

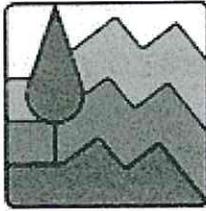
OO.SS. di categoria

Sig. Donatello Bruschi assente CISL F.P.

Sig.ra Paola Vecchiarino assente UIL F.P.L.

Sig. Jacopo Geirola. assente CGIL.F.P.

Fin...
Vol
Vol



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MUGELLO IN APPLICAZIONE DEI CC.CC.NN.LL. E DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica (DTPP), le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le organizzazioni sindacali di categoria(OO.SS.), in base a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti ed in attuazione delle disposizioni legislative in materia concordano la seguente intesa al Contratto collettivo Decentrato Integrativo (di seguito C.C.D.I.).

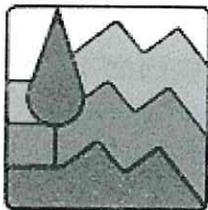
DURATA E DECORRENZA

Il presente CCDI è applicato a tutto il personale dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale e produce i suoi effetti dal momento della sua sottoscrizione.

Il presente contratto è relativo per la parte giuridica ed economica all'annualità 2015.

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2015

Le risorse finanziarie destinate per l'anno 2015 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) ammontano a complessivi € 383.581,16 dei quali € 291.473,11 per la parte stabile ed € 92.108,05 per la parte variabile salvo ulteriori rettifiche e comunicazioni da parte dei Comuni relativamente alle risorse relative al trattamento accessorio del personale trasferito di P.M.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

PREMESSA

Con il contratto integrativo decentrato relativo all'anno 2014 è stato possibile dare una prima risposta organica a diverse modifiche intervenute specialmente a seguito del trasferimento all'Unione Montana di funzioni e di personale da parte dei Comuni con particolare riguardo alla polizia municipale, che ha comportato la necessità di attivazione di nuovi istituti e modalità organizzative.

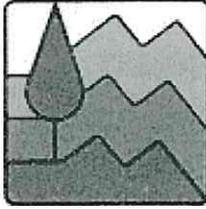
ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2015

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Unione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale. Esso è relativo, per la parte giuridica al periodo 2015 e per la parte economica al periodo 2015. L'accordo rimane vigente per la parte giuridica fino alla stipula di un nuovo accordo.

Art. 2 - Risorse decentrate

1. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate, di parte stabile e di parte variabile, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (**Tabella 1**).
2. Tale quantificazione è stabilita con deliberazione di giunta n.92 del 01/12/2015 e con provvedimenti dirigenziali n. 31 del 13/05/2015 e n. 102 del 29/12/2015.
3. Le risorse dell'anno 2015 finanziano i vari istituti del salario accessorio secondo la **Tabella 2**, allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti o anche al mantenimento dei livelli attuali a fronte di una riduzione del personale impiegato, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo dei risultati.
5. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2015, verranno destinate, ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al successivo art. 3.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

Art. 3 - Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 01/04/1999).

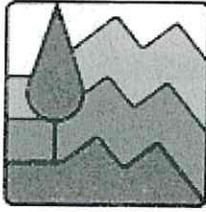
1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti o a promuovere il mantenimento dei livelli attuali a fronte di una riduzione del personale impiegato. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.
3. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi sono evidenziate nella **Tabella 2** allegata al presente accordo.

Art. 4 - Specifici obiettivi/progetti di produttività

1. Possono essere individuati specifici obiettivi/progetti di produttività aventi particolare rilevanza, anche di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Gli obiettivi/progetti di cui al comma precedente sono approvati con deliberazione di Giunta, su proposta della Conferenza di Direzione e verifica da parte del Nucleo di Valutazione. Ciascun obiettivo/progetto deve indicare l'attività da svolgere, il periodo cui si riferisce, i risultati attesi e i relativi indicatori, il grado di relazione con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il valore economico, il personale dedicato, ed i parametri di controllo che saranno posti in essere per le relative verifiche.
3. La determinazione del valore economico di ciascun obiettivo/progetto dovrà essere effettuata secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità, tenendo conto dei seguenti fattori:
 - a) strategicità per l'ente;
 - b) eventuali risparmi di spesa;
 - c) attività svolta nell'ambito o al di fuori dell'orario di servizio ordinario;
 - d) impegno orario complessivamente richiesto;
 - e) complessità dell'attività.
4. Gli obiettivi/progetto di cui al presente articolo saranno finanziati mediante risorse il cui utilizzo viene autorizzato dalla Giunta con propria deliberazione n. 92 del 01/12/2015 ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5 del C.C.N.L. 01/04/1999.
5. I relativi compensi potranno essere attribuiti al personale interessato solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi posti.

Art. 5 -Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. Le parti concordano, alla luce dell'attuale normativa e situazione dell'Ente, di verificare la



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

possibilità di attivare l'istituto nel triennio 2016-2018.

Art. 6 - Indennità

Le indennità attribuite secondo il presente accordo fanno riferimento alla seguente disciplina:

- art. 17, comma 2, lett. f) "Specifiche responsabilità"
- art. 22, CCNL 14/09/2000 "Turno"
- art. 24 comma 5 CCNL 14/9/2000 "Lavoro ordinario festivo"
- art. 23, CCNL 14/09/2000 "Reperibilità"
- art. 36, CCNL 14/09/2000 "Maneggio Valori"

6-A) INDENNITA' PER IL MANEGGIO DI VALORI

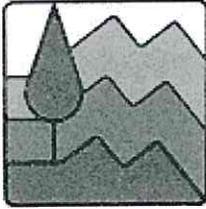
1. L'indennità per il "maneggio valori di cassa" è riconosciuta al personale dell'Unione che è adibito al maneggio dei valori in via ordinaria e continuativa. Sono considerati valori anche i buoni benzina e i ticket restaurant.
2. Tale indennità, riconosciuta in modo giornaliero è proporzionata al valore medio mensile dei valori cui fa riferimento.
3. L'indennità è riconosciuta al personale interessato solo per le giornate di effettivo maneggio e varia da un minimo di € 0,50 a un massimo di € 1,50 attribuiti secondo il criterio che segue:

Definizione valori generali di riferimento

Valore medio mensile gestito	Importo giornaliero della indennità
sotto i 210 euro	nessun compenso
da 211 a 630	0,50 euro
da 631 a 2500	1,00 euro
oltre 2500	1,50 euro

Le Parti concordano:

- che l'importo giornaliero spetta esclusivamente ad un solo dipendente in ciascuna



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

- struttura, anche con forme di attività a rotazione; della funzione di maneggio valori può essere incaricata anche solo una sola persona nel singolo ufficio, in tal caso quando se ne verifichi l'assenza la corresponsione dell'importo spetterà al sostituto;
- di promuovere, compatibilmente con le esigenze del servizio e tenuto conto degli incarichi di particolare responsabilità, la rotazione del personale addetto alle attività che danno luogo alla corresponsione dell'indennità di maneggio valori;
 - il valore medio mensile dei valori gestiti effettivamente sarà attestato, con conseguente completa assunzione di responsabilità, entro il febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dai dirigenti responsabili per i singoli uffici;
 - gli incaricati del maneggio valori rispondono direttamente di eventuali ammanchi e mantengono aggiornato il registro di carico e scarico, da cui si rilevano le giornate di effettivo maneggio;
 - le giornate di effettivo maneggio dei valori devono essere organizzate in modo razionale e possibilmente programmato per ridurre il numero delle giornate interessate. A tale fine viene posto comunque un limite di dodici giornate mensili.

6-B) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

L'indennità riconosciuta per particolari responsabilità è attribuita annualmente. Di seguito il prospetto complessivo e la sua nuova articolazione per il periodo 01/01/2015 – 31/12/2015

n.	Tipologia	importo	Peso del criterio
1	<u>Per responsabilità di ufficio</u>	Da € 500,00 a € 2.000,00 euro	4 fasce economiche riconosciute secondo i seguenti punteggi : € 500,00 (fino a 40 punti), € 1.000,00 (da 41 a 75), € 1.500,00 (da 76 a 90), € 2.000,00 (da 91 a 100)
1.a	n. dipendenti coordinati dal responsabile (min. 1 operatore)		Massimo 20 punti Conteggio secondo proporz. diretta
1.b	rilievo strategico dell'ufficio stabilito annualmente dalla Conferenza di Direzione (su indicazione della Giunta)		Massimo 50 punti 3 livelli: normale (0-20), medio (21-35), elevato (36-50)
1.c	budget gestito (fondi in bilancio ed extra)		Massimo 30 punti secondo scaglioni a fasce



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

2	Per concorso alla formazione di decisioni in atti con valenza esterna e con assunzione di responsabilità personale	Da € 150,00 a € 1.000,00 euro	stabilito annualmente dalla conferenza di direzione
3	Vice-responsabile di Distretto di Polizia municipale	Da € 800,00 a € 1.300,00	stabilito annualmente dalla conferenza di direzione

Le tipologie indicate sono tra sé cumulabili. Ma il cumulo non può superare l'assegnazione annua di 2000 euro. Nel caso che le attività con assunzione di responsabilità, trovino riscontro anche in progetti speciali di cui all'art. 4, le indennità di cui al punto 2 dovranno essere ridotte tenendo conto del valore dei progetti.

L'indennità non viene corrisposta al dipendente assegnatario di posizione organizzativa.

Le attribuzioni di responsabile di un ufficio devono risultare da atti formali dell'ente.

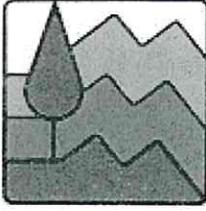
Il concorso alla formazione di decisioni in atti con valenza esterna è determinato da elementi oggettivi evidenziati nella procedura, deve portare all'assunzione di una responsabilità diretta rispetto ad organismi di controllo esterno e deve essere formalmente citato negli atti dirigenziali, consiste in istruttorie, perizie, pareri, attestazioni o altro debitamente firmato dal dipendente.

In caso di cambiamento organizzativo durante l'anno di responsabili di ufficio si darà corso al pagamento della quota parte dell'indennità stabilita (in quote mensili) per ognuno degli interessati o di responsabili di procedimento complesso a rilevanza esterna. Analogamente ci si comporterà per la variazione organizzativa che conduce a modificare i dipendenti che svolgono attività di concorso alla formazione delle decisioni esterne.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità sarà riconosciuta in maniera proporzionale alla prestazione lavorativa ai sensi dell'art. 6, comma 9 del CCNL 14/09/2000.

Ai fini della corresponsione della indennità non è rilevante la categoria d'inquadramento del dipendente.

Entro il febbraio di ogni anno la Conferenza di Direzione effettuerà una ricognizione organizzativa per l'attribuzione delle indennità con riferimento all'anno precedente e la riporterà in un proprio verbale.



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

L'importo complessivo massimo dell'istituto é definito per l'anno 2015 in euro 22.500,00.
Eventuali economie rientrano nella produttività generale.

Istituto delle 35 ore

Dai riscontri effettuati e dalle carenze di personale presenti non risulta possibile attivare uno specifico progetto rispondente agli obblighi normativi.

Rimane la disponibilità dell'amministrazione a valutare un nuovo progetto qualora se ne verificano le condizioni.

Buoni pasto

1. Secondo le disposizioni vigenti per il resto del personale dell'Unione (rif. Circolare organizzativa prot. 1642/2010) al personale di Polizia Locale verrà assegnato un buono pasto ogni 7 ore di servizio e un' interruzione (minimo mezz'ora, massimo un' ora) per la fruizione del pasto stesso per i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, salvo casi eccezionali.

Reperibilità

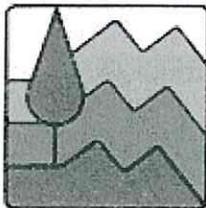
Fino a reperimento delle risorse necessarie per ampliare il servizio ad altri territori comunali, il servizio di reperibilità sarà svolto unicamente dal personale in servizio presso il Distretto di Borgo San Lorenzo, limitatamente al territorio comunale di Borgo San Lorenzo, attivabile per le seguenti tipologie di intervento:

- Trattamenti Sanitari Obbligatoriosi
- Interventi di Protezione Civile;
- Interventi per edifici di proprietà dell'amministrazione comunale;
- Rilievo sinistri nei quali siano coinvolti veicoli in uso all'arma dei Carabinieri nell'espletamento del servizio, in quanto evento non verbalizzabile dalla medesima forza di polizia coinvolta nel sinistro.

Art. 8 - Altri compensi

1. Le parti concordano nel confermare la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa ai seguenti istituti, previsti dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999:

- a) compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a);
- b) compensi destinati allo svolgimento da parte di organi di polizia locali, di corsi didattici



UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

finalizzati all'educazione stradale (art. 208, comma 4, lett. c) del D. Lgs 285/1992;
c) previdenza integrativa di cui ai fondi del D.Lgs 285/1992, art. 208.
viene riconosciuto un importo complessivo pari ad € 8,800,00.

Tab. 1a)

PARTE FISSA 2015

Risorse Decentrate - Art. 31, comma 2 ed art. 32 C.C.N.L. 22/1/2004 - PARTE FISSA -		PRIMA BOZZA
		euro
Art. 14 comma 4 - C.C.N.L. 1/4/99		111,47
3% Fondo straordinario 1999		
Art. 15 comma 1 - C.C.N.L. 1/4/1999 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, e l		21.549,81
a) Importo fondi art. 31 c.2 C.C.N.L. 6/7/95 anno 1998		2.682,23
b) Risorse aggiuntive di cui all' art. 32 C.C.N.L. 6/7/1995 e all'art. 3 C.C.N.L. 16/7/1996 - Anno 1998		0,00
c) Risparmi di gestione di cui all'art. 32 C.C.N.L. 6/7/1995 - anno 1998		0,00
f) Risparmi derivanti dall'applicazione art. 2, comma 3, D.Lgs. 29/93		8.311,91
g) Risorse derivanti dal pagamento del LED del personale in servizio al 31.12.98 - C.C.N.L. 16/7/1996		4.648,32
h) Risorse destinate indennità ex VIII q.f. art. 37 C.C.N.L. 6/7/1995		0,00
i) Risparmi qualifiche dirigenziali		2.421,34
j) 0,52% monte salari 1997		179.604,80
l) Somme trattamento accessorio personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni		
Art. 15 comma 5 - C.C.N.L. 1/4/99 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche		
Procedimento di riorganizzazione dell'Ente a seguito divisione in CME1 e CME2		2.803,07
Attivazione nuovi servizi e processi di riorganizzazione (anno 2002)		18.703,95
Processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività 2002/2003		20.000,00
Per incremento dotazione organica 2004		3.600,00
Art. 4 commi 1 e 2 - C.C.N.L. 5/10/2001		
(1,1% Monte Salari 1999 + salario anzianità personale cessato)		17.464,28
Art. 4, comma 1, C.C.N.L. 09/05/2006		
0,50% Monte salari 2003		3.940,74
SUBTOTALE ART. 31, comma 2, ccm 22/01/2004		285.841,92
Art. 8, comma 2, C.C.N.L. 11/4/2008		
0,6% Monte salari 2005		6.178,57
Art. 32 comma 1 - C.C.N.L. 22/1/2004		
0,62% Monte salari 2001		3.905,39
Art. 32 comma 2 - C.C.N.L. 22/1/2004		
0,50% Monte salari 2001		3.149,51
TOTALE PARTE FISSA ART 31 C. 2 e 32		299.075,39
Rideterminazione Fondo progressioni storiche		5.534,48
TOTALE con ridet. Fondo per progressioni storiche		304.609,87
DECURTAZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 su totale parte fissa		13.136,76
TOTALE GENERALE		291.473,11

[Handwritten signature]

Tab. 1b)

PARTE VARIABILE 2015

Risorse Decentrate - Art. 31, comma 3, C.C.N.L. 22/1/2004 - PARTE VARIABILE - ANNO 2015	
Art. 15 comma 1 - C.C.N.L. 1/4/1999 lett. d, e, k, m,	
d) Attuazione art. 43 L. 449/1997 - "Servizio di reperibilità AIB (R.T) e attività di sorveglianza Lago di Bilancino (Publiacqua)	8.971,71
e) Economie derivanti dalla trasformazione rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time	0,00
k) Risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge	56.882,28
m) Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario	
Art. 15 comma 2 - C.C.N.L. 1/4/99	
1,2% Monte Salari 1997 (obiettivo: Novità in materia di contabilità e fatturazione)	8.700,00
Art. 15 comma 4 - C.C.N.L. 1/4/99	
Art. 15 comma 5 - C.C.N.L. 1/4/99 per gli effetti non correlati all'incremento dotazioni organiche	0,00
Progetto Piste ecoturistiche Sieve 2015	1.500,00
Progetto Implementazione gestioni associate e nuova funzione fondamentale	5.000,00
Progetto Piano di Sviluppo Rurale	11.000,00
Progetto Evento Toscana fuori Expo	1.500,00
Art. 4 CCNL 31/7/2009 comma 2 lett. a)	
1% Monte Salari 2007	0,00
RISORSE DI PARTE VARIABILE, ART 31 C. 3	93.553,99
DECURTAZIONE, ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010	1.445,94
PARTE VARIABILE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE	92.108,05
RIEPILOGO TOTALE RISORSE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2015	
a) Totale risorse stabili art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004	299.075,39
b) Totale risorse variabili art. 31 comma 3 CCNL 22/1/2004	93.553,99
TOTALE a)+b)	392.629,38
Rideterminazione fondo per progressioni storiche (dich. congiunta n. 14 CCNL 22/1/2004)	5.534,48
DECURTAZ. PERSONALE CESSATO	398.163,86
	14.582,70
TOTALE RISORSE	383.581,16

Grucci

V

AS

AD

TAB. 2

Art. 17 comma 3	Indennità ex VIII q.fle	€ 2.840,67
Art. 17 comma 2, lett. b)	progressioni economiche (PEO)	€ 69.126,99
Art. 33 comma 4	Indennità di comparto	€ 38.302,71
Art. 7 comma 7 CCNL 31/3/99	Differenziale passaggio B3-C1	€ 443,11
Art. 17 comma 2, lett.c)	Retribuzione di posizione	€ 33.750,00
Art. 17 comma 2, lett. g)	Incentivi di progettazione	€ 56.882,28
Art. 17 comma 2, lett. d)	Reperibilità AIB	€ 7.256,23
Art. 17 comma 2, lett. f)	Indennità particolari responsabilità	€ 22.500,00
		€ 231.101,99
Art. 17 comma 2, lett. a) e d)	Produttività individuale e collettiva e indennità varie	€ 152.479,17
		€ 383.581,16





