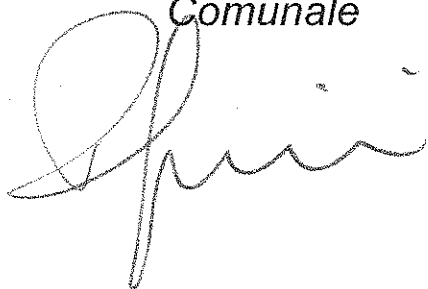


**ACCORDO PER CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI FERRARA PER GLI ANNI
2013, 2014 E 2015 – ANNUALITA' 2013**

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione
Comunale



p. le OO.SS.

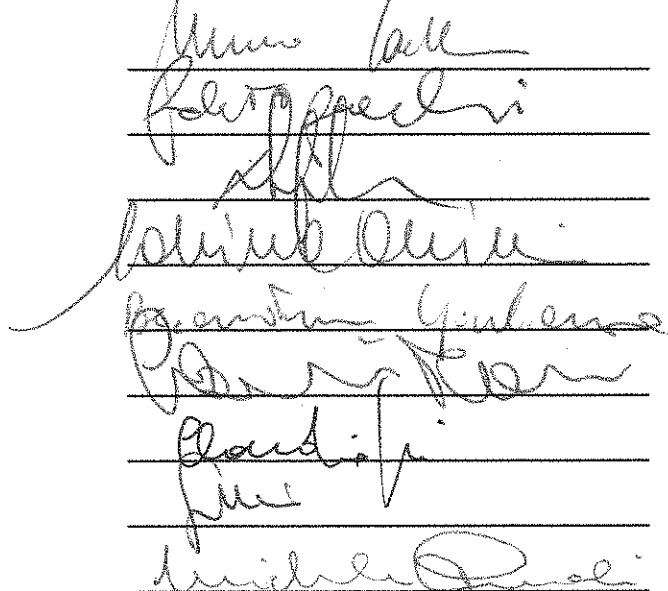
Fp Cgil

Cisl Fp

Uil Fpl

DICCAP

Rsu Comune di Ferrara



Ferrara, 17 settembre 2013

**IPOTESI DI ACCORDO PER CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
FERRARA PER GLI ANNI 2013, 2014 E 2015 – ANNUALITA' 2013**

L'anno 2013 il giorno 4 del mese di luglio alle ore 12,00 nella Sala del Consiglio Comunale

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Direttore Generale

Dirigente Servizio Personale

Dirigente Settore Finanze e Bilancio

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

Fp Cg

Cis Fp

U S F B I

DICCAP

Rsu Comune di Ferrara

Software Code

W

Alto

Admission

Condition

James

Richard

Boon

1

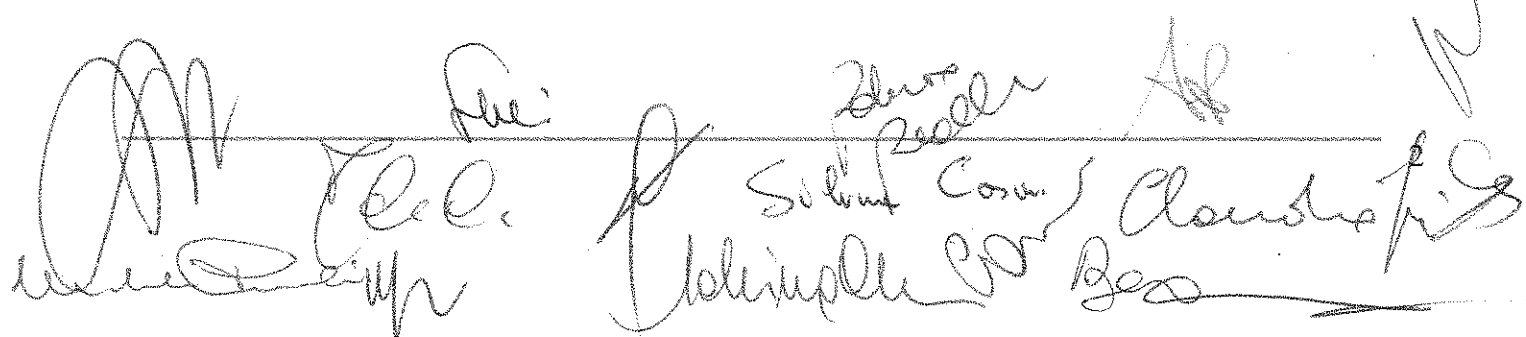
Premessa

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" – come modificato dall'art. 21 della L.183/2000 – che all'art. 7, comma 1, prevede "le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Comune di Ferrara, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Ferrara, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dal Comune è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

La presente intesa è stata raggiunta nella consapevolezza delle parti del particolare momento critico che attraversa l'economia complessiva del Paese e del particolare momento della contrattazione nel pubblico impiego: si fa riferimento, ad esempio, alle limitazioni alla contrattazione nazionale, al momento previste per il triennio 2011-2013 e alla delicata fase di coordinamento fra quanto previsto dalla contrattazione nazionale vigente, dal processo di riforma della pubblica amministrazione, dalle manovre economiche con il relativo impatto sulle retribuzioni e all'intervento sulle risorse decentrate per il triennio 2011-2013.


The bottom of the document features several handwritten signatures. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures, some of which are accompanied by names written in cursive, such as "S. Rossi", "S. Rossi", "S. Rossi", and "S. Rossi". The signatures are written in black ink on a white background.

L'evoluzione in atto rappresenta anche, e comunque, un momento di continuità con quanto impostato negli anni passati, soprattutto, in considerazione degli importanti passi effettuati dal Comune di Ferrara che già da tempo ha introdotto modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e alla individuazione delle specifiche responsabilità.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, sono, quindi, improntate — in continuità con il recente passato — sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Il presente CCDI fa riferimento agli anni 2013-2015, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.

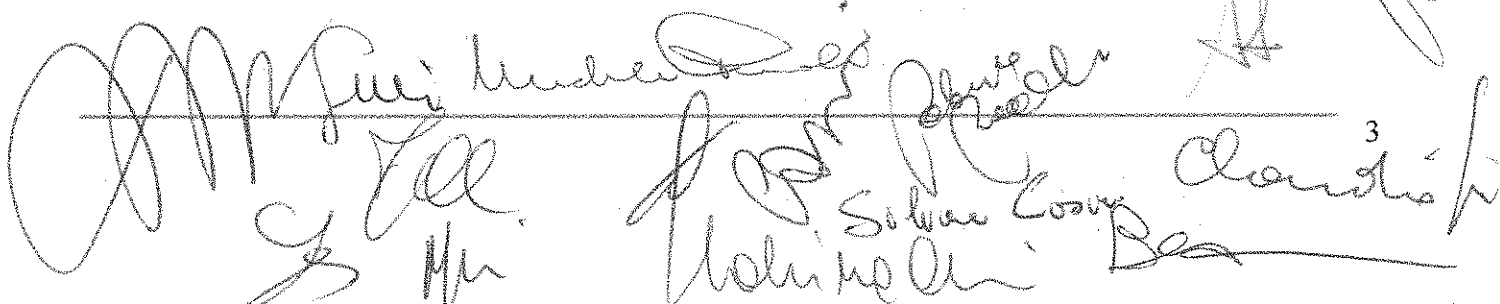
L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale le materie oggetto di contrattazione, con la consapevolezza delle prerogative che spettano alle Organizzazioni Sindacali.

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

- 1.1 Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'1/4/1999, così come modificato dall'art.4 del CCNL del 22/1/2004, e successive modifiche ed integrazioni di legge, disciplina i criteri di destinazione delle risorse decentrate, nonché i criteri di ripartizione e erogazione dei compensi premiali. Esso si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.
- 1.2 Esso ha validità annuale per la parte economica e triennale per la parte normativa.
- 1.3 Più esattamente è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.



3

- 1.4 Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.
- 1.5 Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL C.C.D.I.

1.6 Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

1.7 L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

1.8 L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla procedura prevista dal presente CCDI.

Art. 2

Relazioni sindacali

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione, nonché l'istituto dell'informazione.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Silvia Comi

Ben

4

Art. 3

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate nel CCNL dell'1/4/1999 e s.m.i. : artt.15 e 17.

Il Comune di Ferrara promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi come previsti e disciplinati dalla legislazione vigente in materia, nonché dal C.C.N.L. e dalle norme vigenti in materia.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, secondo quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, nonché dai corrispondenti CCNL.

In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 31 – comma 2- del CCNL del 22 gennaio 2004 e s.m.i., sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché dell'indennità di comparto.

Qualora rimangano ulteriori risorse disponibili sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'articolo 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i..

L'entità delle risorse variabili di cui all'art. 31 – comma 3 – del CCNL del 22 gennaio 2004 e s.m.i., aventi il carattere dell'eventualità, può mutare di anno in anno secondo quanto deciso dall'Amministrazione Comunale in sede di approvazione del bilancio di previsione, e subordinatamente alla disciplina prevista dalla legislazione vigente in materia.

Dette risorse variabili sono destinate alle finalità previste dall'articolo 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamati.

[Area containing multiple handwritten signatures and notes. Legible text includes: "Soluzione Comm. donato", "5", and various illegible signatures.]

L'amministrazione provvede ad informare le OOSS e la RSU dell'entità di tali risorse approvate – in via presuntiva – ad inizio anno con determina del Dirigente del Servizio Personale, unitamente alle risorse fisse.

Art. 4

Fondo di cui agli artt. 15 del CCNL dell'1/4/1999 e 31 del CCNL del 22/1/2004

- 4.1 Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004.
- 4.2 La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
- 4.3 Le "risorse variabili" non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche e l'indennità di comparto.
- 4.4 Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente in materia.
- 4.5 Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espres-samente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma viene determinato con cadenza annuale.
- 4.6 Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Silvana", "Claudio", and others.]

consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- b) incentivazione della performance del solo personale coinvolto;
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

Per le somme destinate al finanziamento di progetti specifici, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

I progetti specifici che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi, potranno costituire economie di bilancio, vengono individuati come segue:

- art. 31, comma 3 - art. 15, comma 1, lettera K) CCNL 1.4.1999: a) Istituzione scolastica – Progetto informazione e vita quotidiana; b) Servizi Tributari – Recupero ICI art. 59 D.Lgs. 446/97; c) Progetto vigilanza edilizia;
- Progetti Ufficio Statistica (Occupazione e disoccupazione /Ascoltare i cittadini);
- Settore OO.PP. – Progetto neve;
- Fondo miglioramento progetti Polizia Municipale: relativamente al progetto "Prolungamento orario" per cui è previsto un compenso incentivante.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Silvia", "Basso", and "Bolognini".]

Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la individuazione e
corresponsione delle indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. d) e), f), l)
CCNL 1/4/1999;

Le eventuali somme non liquidate, al netto delle somme non disponibili derivate dai recuperi per assenza per malattia ai sensi dell'art. 71 comma 1 DL. 112/2008 convertito nella legge n. 133/2008 saranno portate in aumento della produttività collettiva.

INDENNITA' DI TURNO

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Il turno pomeridiano è considerato tale quando l'orario di servizio è prevalente dalle ore 12.00 in poi.

L'indennità sarà corrisposta se vengono osservate le regole generali suddette e come più specificatamente precisato nel dettaglio "modalità di calcolo dell'indennità di turno":

il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferita al mese:

le strutture operative devono prevedere un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere.

[Handwritten signatures and notes]

Servizi nei quali si effettua la prestazione secondo turni con un orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere:

Corpo Polizia Municipale Terre Estensi

Museo di Storia Naturale

Musei di Arte Antica

Informagiovani

Biblioteca Ariostea

Uffici Giudiziari (personale comunale presso Tribunale e Procura della Repubblica addetto agli impianti e alla custodia)

Servizio Affari Generali Assistenza Organi: commessi

Scuole Materne

Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità (squadre operai in reperibilità)

I suddetti criteri saranno applicati anche alle articolazioni su turni che eventualmente saranno attivati successivamente alla approvazione del presente accordo.

Distribuzione dei turni in modo equilibrato e avvicendato.

La regola suddetta, condizione necessaria per il riconoscimento dell'indennità di turno, si intende realizzata quando in un mese standard di 26 giornate lavorative il n. dei turni pomeridiani e/o notturni è pari almeno a 9: quando il numero delle giornate lavorate è inferiore a 26 in quanto ci sono delle giornate di assenza, il numero dei turni pomeridiani e notturni viene proporzionalmente ridotto con arrotondamento all'unità inferiore. In questo caso la distribuzione dei turni si ritiene equilibrata e l'indennità di turno viene erogata per tutte le ore lavorate del mese.

Le modifiche dell'orario di lavoro dovute ad esigenze di servizio, debitamente certificate, saranno comunque considerate turni pomeridiani ai fini del conteggio delle 9 giornate.

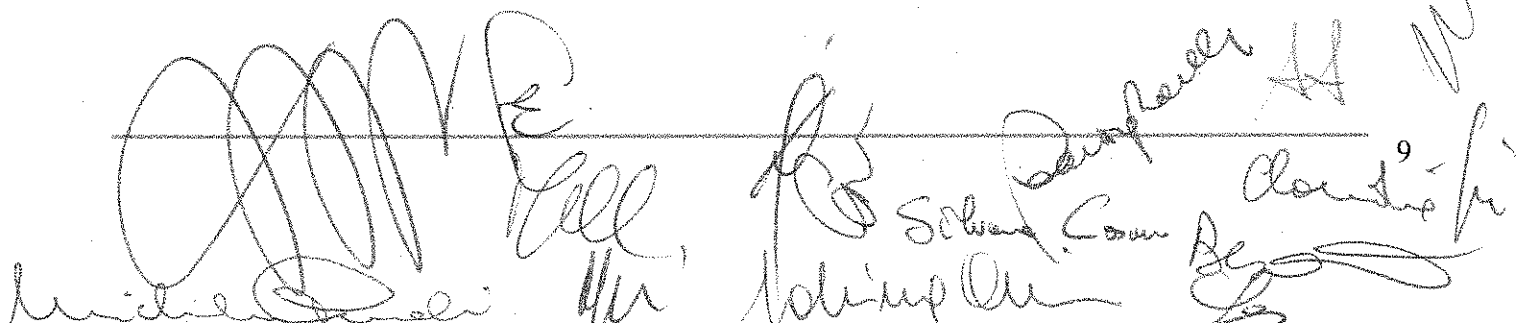
Se non viene raggiunto il rapporto suddetto non saranno retribuite con l'indennità di turno tutte le ore lavorate nel mese ma solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani e notturni.

Ad esempio:

Se in un mese sono stati lavorati 20 giorni, il numero dei pomeriggi/notte deve essere almeno 6, in base alla seguente proporzione:

$$26:9=20:X = 6.92 \text{ arrotondato a } 6$$

Quindi con 6 pomeriggi/notte vengono indennizzate tutte le ore lavorate nei 20 giorni, per 5 pomeriggi/notte saranno indennizzate le rispettive ore

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are smaller signatures and a stamp that appears to read 'Soluzioni Com'. Further right, there is another signature and a stamp that includes the number '9'. On the far right, there is a vertical signature that reads 'Muro Verde'.

pomeridiane/notturne e altrettante ore antimeridiane che caratterizzano la rotazione nel turno.

REPERIBILITA'

Al dipendente in servizio di reperibilità deve essere fornito dall'Amministrazione un cellulare di servizio e deve essere raggiungibile telefonicamente per tutto il periodo della reperibilità;

- in caso di chiamata in servizio il dipendente deve essere presente sul posto entro mezz'ora dalla chiamata stessa;
- il n. di ore di reperibilità retribuite, vengono ridotte in corrispondenza del n. di ore straordinarie prestate;
- per la chiamata in servizio ed il rientro presso la propria abitazione, viene riconosciuta al dipendente un'ora di lavoro straordinario per la corrispondente fascia oraria.

Non è prevista, né è retribuibile, l'effettuazione della reperibilità durante il normale orario di lavoro all'interno dell'orario del servizio di appartenenza.

Non si possono fare più di 6 gg. di reperibilità al mese.

Nel caso di reperibilità in occasione di domenica o riposo settimanale il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non viene chiamato in servizio.

La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Servizi dove è istituita la reperibilità:

Corpo di Polizia Municipale Terre Estensi

Musei Arte Antica

Museo Storia Naturale

U.O. Manifestazioni Culturali: gestione sale Estense e Boldini

Autisti di rappresentanza

Biblioteche e Archivio storico

Protezione Civile e Ambiente

Servizio Interventi Sociali: per i Trattamenti Sanitari Obbligatori

Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità e Traffico (squadre operai).

La reperibilità per il Corpo di Polizia Municipale Terre Estensi si articola come segue:

DALL'ANNO 2013:

tutti i giorni feriali e festivi dalle 19 alle 7 (12 ore) con un contingente di 10 agenti e 2 sottoufficiali = 12 addetti.

DALL'ANNO 2014:

tutti i giorni feriali e festivi dalle 19 alle 7 (12 ore) con un contingente di 12 agenti e 2 sottoufficiali = 14 addetti.

Nell'ambito delle risorse disponibili già definite per tale finalità, i Dirigenti di riferimento potranno, in correlazione alle particolari esigenze di organizzazione e/o dei sistemi di custodia e vigilanza, definire una diversa articolazione della reperibilità.

INDENNITA' DI RISCHIO

Viene corrisposta ai dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Spetta solo in caso di presenza in servizio, in quanto spetta per il periodo di effettiva esposizione al rischio (vedi art. 37 del CCNL 14/9/2000): non sarà inoltre erogata in tutti i casi di assenza (malattia, maternità, permessi, infortunio, ecc).

Non è cumulabile con l'indennità di disagio.

Le prestazioni che danno diritto all'indennità di rischio sono le seguenti:

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli minerali, paraffina, loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di autorimessa;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

prestazioni di lavoro in laboratori comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti tossici e a sostanze nocive;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;

prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche non permanenti, all'interno delle scuole materne e degli asili nido.

I servizi dove esistono particolari condizioni di lavoro rischiose per la salute sono indicati nell'Allegato A).

Allegato A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il riconoscimento dell'indennità è subordinato all'attestazione effettuata dai Dirigenti di Servizio/Settore attestano che le prestazioni sono ricomprese in uno dei 6 punti precedenti, che danno diritto all'indennità.

L'indennità pari a € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22/01/2004) viene corrisposta nel mese di riferimento, salvo congruaggio/recupero nel mese/i successivo/i.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, come segue:

IMPORTO MEDIO MENSILE MANEGGIATO	INDENNITA' GIORNALIERA
Da € 2.582,28	€ 0,51646
Da € 7.746,85	€ 0,77469
Da € 15.493,71	€ 1,03291
Da € 20.658,27	€ 1,54937

Per valori di cassa si intendono il denaro contante le marche da bollo e i valori preziosi.

I Dirigenti di Servizio comunicano a consuntivo, nell'anno successivo a quello del servizio, i nominativi del personale interessato, i giorni nei quali il dipendente è stato effettivamente adibito ai servizi e la tipologia del maneggio valori distinta tra: denaro contante, marche da bollo e valori preziosi.

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 17 comma 2 lett. F) e lettera I) del CCNL del 01/04/1999

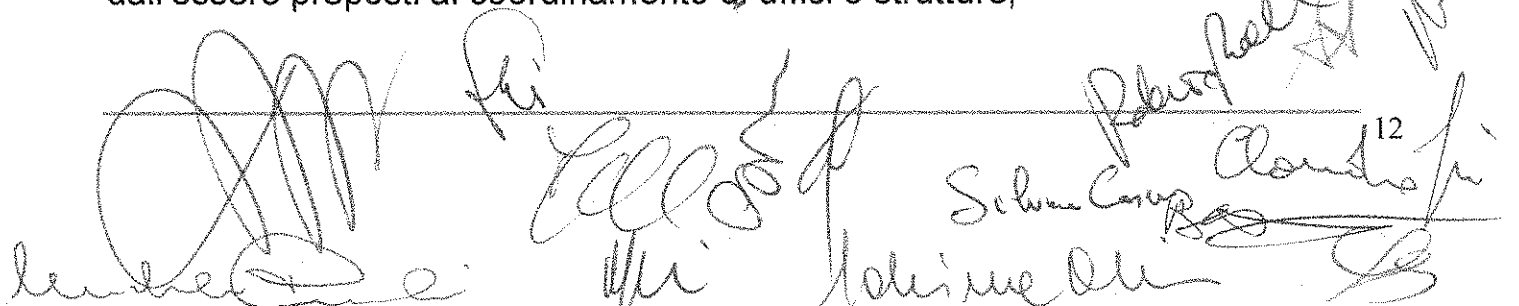
Indennità art. 17, comma 2, lett. F)

L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti che sono responsabili delle attività individuate nei Servizi/U.O./Uffici.

I Dirigenti dei Servizi attribuiscono con atto scritto gli incarichi di responsabilità ai dipendenti, secondo i criteri di seguito esposti:

dall'attribuzione della responsabilità di procedimento in materie che comportino rilevanti responsabilità istruttorie, individuate e motivate dal Dirigente/Responsabile del servizio;

dall'essere preposti al coordinamento di uffici o strutture;

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a vertical stamp that reads "Messa in archivio" (Filed in archive). In the center-right, there is a circular stamp with the number "12" inside. Below the signatures, there are some faint, illegible handwritten notes.

dall'essere individuati quali responsabili di rilevanti progettualità specifiche, anche di tipo intersettoriale;

dall'esercizio di conoscenze monodisciplinari ad alta specializzazione non intercambiabili con altri dipendenti;

dall'essere previamente individuati in sostituzione, per almeno sei mesi, di personale assente a vario titolo che rivesta una delle casistiche sopra determinate. Il dipendente sostituito non viene retribuito con l'indennità di cui trattasi.

Nell'atto devono essere specificati: la decorrenza dell'incarico (che non può avere effetto retroattivo), la durata (non oltre la scadenza del mandato elettorale del Sindaco) e le attività assegnate.

Gli atti devono essere trasmessi al Servizio Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico, i quali saranno resi esecutivi subordinatamente all'autorizzazione del Dirigente del Servizio Personale.

I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

L'indennità viene stabilita in € 1.000,00 annui, in € 225,31 annui per chi già titolare dell'Indennità di direzione di cui all'art. 37 comma 4 del ccnl 6/7/1995, in € 1.858,32 annui per gli ispettori di Polizia Municipale e in € 1.863,72 annui per i commissari di Polizia Municipale.

Indennità art. 17 comma 2 lett. I)

L'indennità, come previsto dal CCNL, è destinata a :

compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D , derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

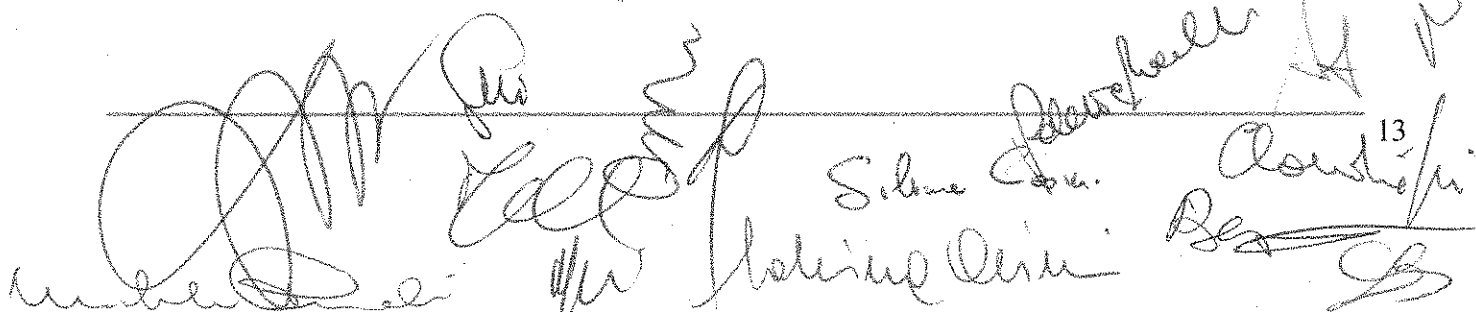
compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati (corsivo del redattore) agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

I Dirigenti dei Servizi attribuiscono, con atto scritto, gli incarichi suddetti ai dipendenti che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità, i quali saranno resi esecutivi subordinatamente all'autorizzazione del Dirigente del Servizio Personale.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular official stamp. The number '13' is printed near the bottom right corner. The signatures are written over the text of the document, indicating approval or completion of the administrative process.

Gli atti devono essere trasmessi al Servizio Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

La decorrenza dell'incarico non può avere effetto retroattivo.

I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

Le indennità per specifiche responsabilità art. 17 comma 2 lett. F) e lett. I) sono corrisposte nel mese di riferimento, salvo conguaglio/recupero nel mese/i successivo/i.

LE INDENNITA' DI CUI ALL'ART.17 LETT. F e LETT. I non sono cumulabili fra loro.

INDENNITA' DI DISAGIO

Spetta ai dipendenti per compensare l'esercizio di attività particolarmente disagiate, ed in base al numero di giornate di servizio effettivo.

La contrattazione collettiva di livello nazionale prevede all'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL del 1.4.1999, che possano essere erogate indennità al personale appartenente alle categorie A, B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate. L'indennità di disagio è rivolta alla ristorazione del pregiudizio relativo alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.

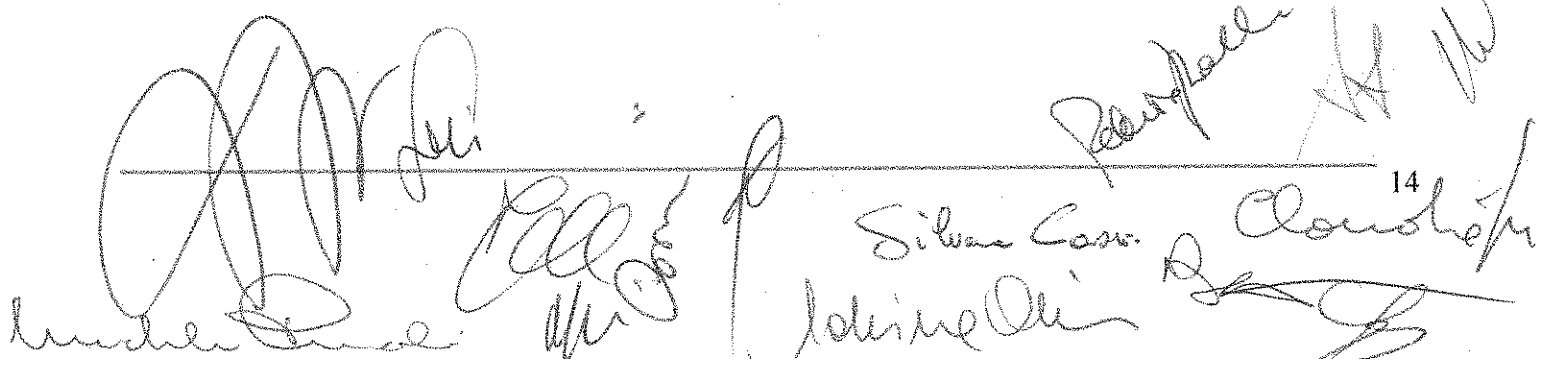
L'indennità di disagio è riconosciuta:

per l'importo di € 8,75 per giornata di effettiva presenza e di effettivo disagio al personale sotto elencato:

ai dipendenti del Settore OO.PP. e Mobilità che svolgono attività all'esterno (manutenzione alla segnaletica orizzontale e verticale, bitumazione) per più della metà dell'orario giornaliero.

Per quanto attiene al personale dei lavori pubblici il disagio deriva dall'effettuazione dell'attività lavorativa:

- in zone esposte ai rischi infortunistici del traffico veicolare;
- in condizione di esposizione alla variabilità degli agenti meteorici;
- spesso in situazione di evidente emergenza (presenza di sfondi, buchi, avvallamenti stradali);

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials. On the right, there is a signature that looks like 'Silvia Casar' and another that looks like 'Claudio'. There are also some faint, illegible markings and a small number '14' near the bottom right corner.

- caratterizzata da elementi di complessità organizzativa in quanto legata alle caratteristiche specifiche dell'arteria stradale, sia in termini fisici che di tipologia di circolazione;
- in diretto contatto con l'utenza stradale anche a seguito di blocchi della circolazione o deviazione di flussi di traffico;
- con difficoltà di programmazione in quanto strettamente dipendente anche da accadimenti non ipotizzabili quali rotture e incidentalità;
- da svolgersi in molteplici casi in fasce lavorative tali da non interferire con la circolazione veicolare commerciale e/o di picco;

agli autisti facenti capo al Gabinetto del Sindaco e al Settore Attività Culturali, per gli spostamenti effettuati fuori provincia per le funzioni di rappresentanza;

agli autisti facenti capo al Gabinetto del Sindaco e al Settore Attività Culturali, per i trasporti speciali e per quelli che prevedano la movimentazione dei carichi, anche all'interno del perimetro provinciale;

ai tecnici allestitori di mostre del Settore attività culturali, per la movimentazione dei carichi e per l'imprevedibilità degli orari nei periodi di allestimento mostre;

agli operatori di mobilità del Corpo di Polizia Municipale.

per l'importo di € 3,00 per giornata di effettiva presenza e di effettivo disagio al personale sotto elencato:

agli istruttori tecnici ed esecutori dei Servizi Tributarî per l'attività di accertamento svolta all'esterno;

ai messi del Servizio Affari Generali e delle Circoscrizioni, la cui indennità è tesa a remunerare:

il lavoro svolto prevalentemente sul territorio che espone l'operatore ad intemperie e disagi ambientali;

- l'accesso alle abitazioni private o aziende, individuate come luoghi di notifica, il quale rappresenta un momento critico in quanto il messo si trova da solo a gestire l'atteggiamento spesso negativo del destinatario della notifica latore in genere di comunicazioni non gradite (sanzioni di vario genere, cartelle ICI ed atti di amministrazione finanziaria) e oggetto di doglianze e talvolta di aggressioni verbali;
- la risoluzione in tempo reale a richieste ed obiezioni, ivi compresi dubbi procedurali ed interpretativi senza poter far ricorso, come avviene normalmente all'interno di un ufficio, alle indicazioni di un superiore o di colleghi;

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

- per la notifica di taluni atti (come le ordinanze contingibili ed urgenti) a far fronte all'imprevedibilità degli orari ed essere disponibili senza preavviso.

alle/agli insegnanti comunali con mansioni di educatrice di nido l'indennità di disagio che si intende riconoscere è tesa a remunerare:

- ⇒ prestazioni lavorative correlate alle particolari modalità e condizioni delle attività in relazione al funzionamento delle sezioni;
- ⇒ svolgimento di attività caratterizzate da prestazioni lavorative svolte in determinate fasce orarie connesse all'erogazione dei servizi. Il disagio orario riconosciuto consente di remunerare il personale dedicato ai servizi, sopperendo alla mancanza dei requisiti stabiliti dalle code contrattuali del CCNL 2000 utili per il soddisfacimento delle condizioni necessarie per il riconoscimento dell'indennità di turno;
- ⇒ interscambio tra il personale educatore tra le fasce orarie connesse all'erogazione dei servizi, al fine di assicurare la miglior flessibilità di gestione all'interno delle sezioni, nel caso di assenze del personale titolare;
- ⇒ una struttura funzionale fondata sul "ruolo unico dell'educatore", nel senso che nelle sezioni di nido non figurano assistenti ausiliari di supporto, essendo l'organizzazione delle prestazioni di servizio pulizia locali e arredi, affidata a ditta esterna in orario extrascolastico;
- ⇒ conseguente maggior onere lavorativo per il personale educatore di nido, rispetto ad altre figure educative, comprovato da un valore percentuale maggiore di richieste di inidoneità alla mansione che si può verificare in un arco temporale prolungato di lavoro.

alle/agli insegnanti comunali con mansioni di educatori di integrazione scolastica e familiare in riferimento alle ore mensili di attività didattica l'importo dell'indennità disagio è pari a:

- € 30,00 da 24 a 47 h./mensili
- € 50,00 da 48 a 71 h./mensili
- € 70,00 da 72 a 95 h./mensili
- € 90,00 da 96 a 119 h./mensili
- € 110,00 oltre 120 h./mensili;

l'indennità intende remunerare il disagio derivante dalla particolare difficoltà che contraddistingue la prestazione lavorativa:

- ⇒ nell'ambito degli interventi di sostegno a minori disabili e nelle attività educative proprie dei servizi integrativi 0 – 6 si riconosce una situazione di potenziale disagio per la specificità delle mansioni che comportano

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

sollevamento e affidamento di bambini e ragazzi che non sono ancora autonomi per età o condizioni psico-fisiche;

- ⇒ negli ambiti di attività socio-educativa considerati, le mansioni richiedono un impegno particolarmente complesso in quanto la relazione educativa interessa oltre che i minori anche i loro familiari, la relazione educativa con i genitori e gli altri familiari dei bambini è di norma estesa a più nuclei familiari contemporaneamente e, nel caso dei sostegni, può comportare l'affidamento ad uno stesso insegnante comunale di più minori disabili con problematiche diverse;
- ⇒ per il personale dei servizi integrativi, in ragione della necessità di andare incontro alle esigenze dei nuclei familiari, ovvero alle necessità organizzative dei diversi ordini di scuola nel caso dei sostegni ai minori disabili, gli insegnanti comunali per l'integrazione svolgono di necessità orari di servizio particolarmente disagiati a volte distribuiti su sedi diverse in momenti diversi della stessa giornata lavorativa.

Al personale della residenza municipale coinvolto nel servizio relativo allo svolgimento dei matrimoni civili nelle giornate festive:

agli ufficiali di stato civile è riconosciuto l'importo di € 42,00 a giornata;

ai commessi è riconosciuto l'importo di € 37,00 a giornata.

L'indennità di disagio che si intende riconoscere è tesa a remunerare:

- lo svolgimento di attività caratterizzate da prestazioni lavorative effettuate in determinate fasce orarie connesse all'erogazione dei peculiari servizi, i quali vengono realizzati attuando una particolare articolazione dell'orario di lavoro;
- l'attività lavorativa che viene prestata in maniera polifunzionale garantendo continuità e flessibilità necessarie per consentire, vista l'attuale dotazione organica, per quanto riguarda i commessi, l'apertura della Residenza in correlazione con i servizi di cui trattasi e per gli ufficiali di stato civile l'apertura anche il sabato mattina dell'ufficio per la ricezione delle pratiche relative ai decessi e anche il sabato, mattina e pomeriggio, e la domenica dell'ufficio per le pratiche matrimoniali, limitatamente agli adempimenti connessi allo svolgimento delle cerimonie;
- lo svolgimento dei compiti sopradescritti si basa sull'interscambio del personale per garantire la copertura dell'articolazione oraria sopra descritta per gli uffici di stato civile e per il presidio della Residenza Municipale.

Le parti concordano sull'incumulabilità dell' indennità di rischio con la indennità di disagio, in quanto il rischio è per definizione una attività necessariamente disagiata.

Per quanto concerne l'indennità di turno, per espressa previsione dell'art. 22, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, "compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro". Non è possibile, pertanto, la erogazione di ulteriori compensi correlati alla stessa condizione di lavoro.

Art. 6

ACCORDI GIA' APPROVATI E DESTINAZIONI DELLE RISORSE DISPONIBILI

La quantificazione presunta delle risorse per i compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale è determinata per l'anno 2013 in € 319.300,00 .

Le risorse assegnate e da destinare ai compensi incentivanti la produttività vengono distinte in due fondi:

Fondo A) - euro 290.000,00 destinati alla attribuzione degli incentivi facenti riferimento alle azioni del PEG/piano delle performance;

Fondo B) - euro 29.300,00 destinati alla attribuzione degli incentivi in riferimento a progetti a valenza strategica per l'Amministrazione.

Le eventuali somme non liquidate riferite alle indennità previste dall'art. 17 comma 2 lett. d) e), f), l) CCNL 1/4/1999 e le eventuali somme non liquidate per le altre voci fisse già regolate dal CCNL (Indennità di comparto, indennità specifiche, progressioni orizzontali) saranno portate in aumento nello stesso anno della produttività collettiva ed individuale dopo la verifica e la certificazione dell'Organo di revisione contabile.

Per l'anno 2013 le risorse previste ed i progetti già individuati sono:

Settore OO.PP. e Mobilità – Viabilità invernale: direzione servizio emergenza neve e ghiaccio nel territorio del Comune di Ferrara. Progetto già sottoscritto, agli atti. Risorse previste € 16.100,00;

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Silvano Cosma" and "Roberto Pelli".]

Settore Finanza Bilancio Ufficio Statistica – Indagini statistiche “Occupazione e disoccupazione” e “Ascoltare i cittadini”. Progetto già sottoscritto, agli atti. Risorse previste € 24.000,00;

Istituzione dei Servizi Educativi – Riconversione professionale da funzioni di aiuto-cuoco a funzioni di ausiliario di nido. Progetto già sottoscritto, agli atti. Risorse previste € 6.500,00.

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

Le risorse per le retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità sono determinate in € 495.000,00 come da indicazione della Giunta Comunale.

I criteri per l'individuazione e la valorizzazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono stati approvati con delibera di Giunta Comunale n. 4/45233 del 31/05/2005.

La retribuzione di risultato sarà determinata, nei limiti del CCNL, in base ai criteri suddetti e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato.

Attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

Le parti concordano di non attivare progressioni economiche orizzontali per l'anno 2013.

Incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge indicate nell'art. 15 comma 1 lett. K) CCNL 1/4/1999.

Le risorse derivante da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL1/4/199 sono disciplinate da apposito accordo o regolamento e più precisamente:

Attività di vigilanza e controllo dell'attività edilizia previste dalla Legge Regionale n. 23/2004. Risorse presunte previste in € 25.000,00 (con esclusione degli oneri a carico ente);

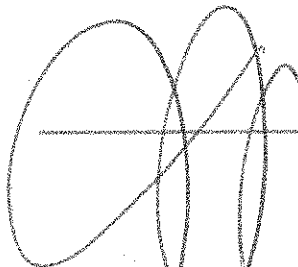
Incentivi per il recupero I.C.I – art. 59 d. Lgs. 446/1997. Accordo già sottoscritto, agli atti. Risorse presunte previste in € 46.230,00 (con esclusione degli oneri a carico ente);

Incentivi per il progetto “informazione e vita quotidiana” finanziato con risorse provenienti dalla Regione Emilia-Romagna. Risorse presunte previste in € 4.390,00 (con esclusione degli oneri a carico ente);

The bottom of the document features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures, some of which are partially obscured by a horizontal line. On the far right, there is a vertical stamp that reads "Mun. Carli". Below the horizontal line, there are more signatures, including one that appears to be "Silvia Corra" and another that is partially legible as "Valerio Oliveri".

Art. 7

Le parti approvano e danno per ritrascritto integralmente il contenuto del C.C.D.I. del 07.08.2012 Relativo al Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2012/2014 autorizzato con provv.to di G.C. n. 15/51441 del 10.07.2012.


 Roberto Peres
 Claudio Pi
 Silvio Corra
 Johnnie Quinn
 20
 M. L.

INDENNITA' DI RISCHIO

Servizi dove esistono particolari condizioni di lavoro rischiose per la salute:

U.O. Economato e Provveditorato: gestione dell'autorimessa e autofficina, gestione servizi di facchinaggio e magazzino comunale;

Servizio Mobilità e Traffico: gestione viabilità e traffico (segnaletica, manutenzione);

Servizio Edilizia: manutenzione patrimonio edilizio;

Servizio Infrastrutture: manutenzione;

Musei di Arte Antica: esecutori-tecnici;

Sala estense e Boldini: esecutori-tecnici;

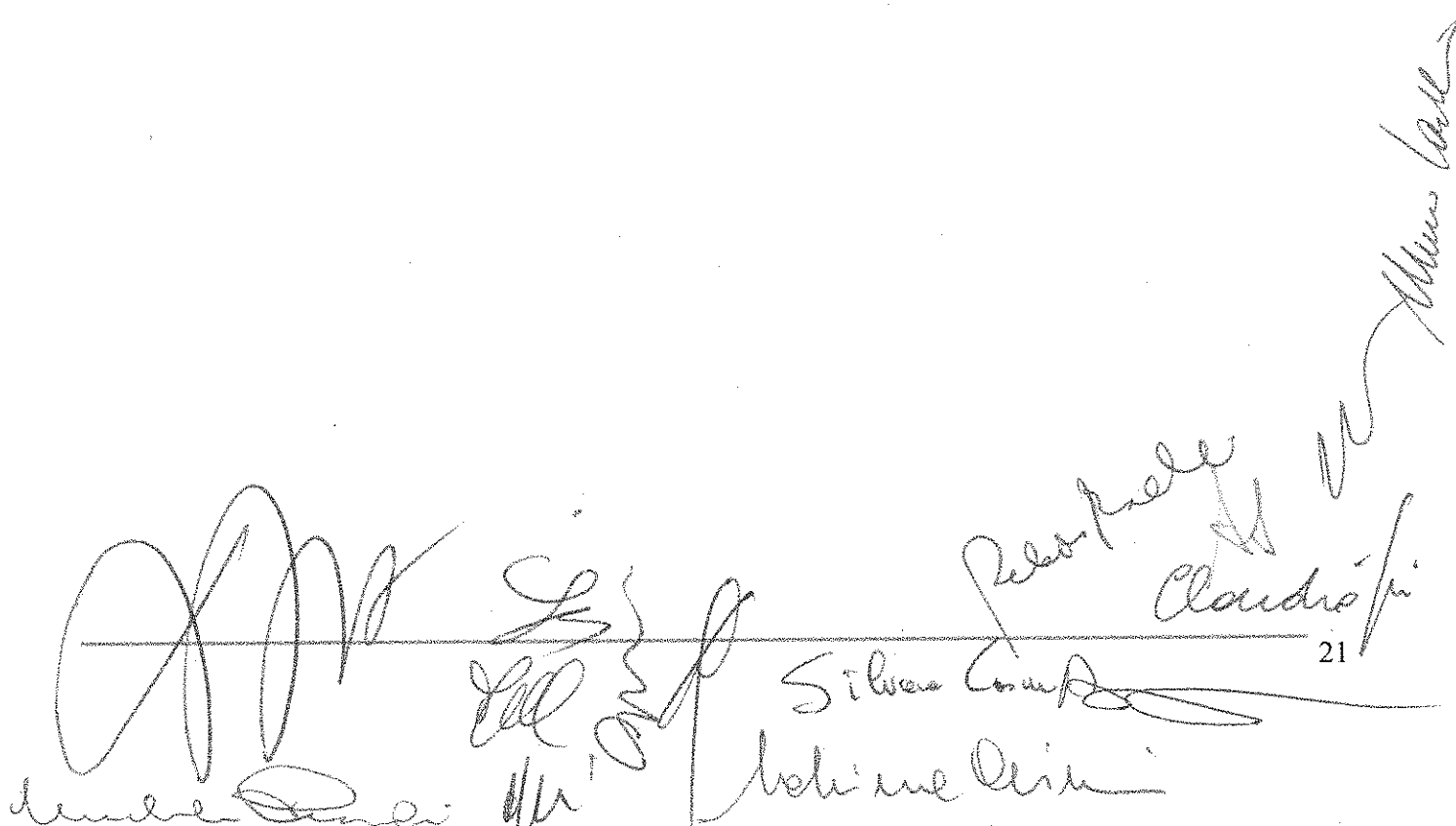
Servizi Generali e Amministrativi Istituzione dei Servizi Educativi: esecutori-tecnici;

Asili Nido e Scuole Materne: guardarobiere, cuochi, aiuto cuochi,

Laboratorio delle arti: istruttore

Uffici Giudiziari: esecutori-tecnici;

Servizio Sport: esecutori-tecnici.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures, some of which are accompanied by stamps. One stamp clearly shows the name 'Claudio' and the year '21'. Another stamp shows the name 'Silvia'. The signatures are written in various styles, some in cursive and some in a more formal, blocky style.

p. l'Amministrazione
Comunale

Fin
Leo Gallo

p. le OO.SS.

Fp Cgil

W.C.

Cisl Fp

L. Claudio Daniele

Uil Fpl

Giuseppe Dini

DICCAP

Stefano

Rsu Comune di Ferrara

Alba
Cludio
Don
Mario
Stefano
Silvia
Stefano
Stefano
Stefano
Stefano



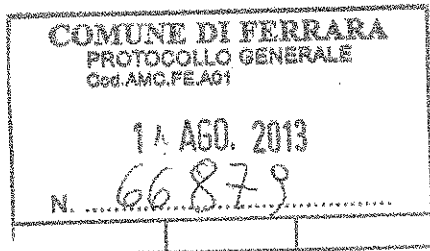
- Al Direttore Generale
- Al Dirigente delle Risorse Umane

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page.]

F.P. COIL C.I.S.L. FP U.I.L. FPL
N. VITALI - G. CANELLA - S. CERINI

[Faint handwritten notes:] WEL... NO...
[Large handwritten signature:] P. Silone Com.
[Other illegible handwritten marks]

Segreteria provinciale Ferrara – Via Donatini, 132 – Faenza - Ra
tel. 335 7745558 – 329 2107582 - fax 0257760265
ferrara@sulpm



Ferrara, 14/08/13

Al Direttore Generale

Al Dirigente delle Risorse Umane

COMUNE DI FERRARA

Oggetto: Nota a verbale del CCDI

La scrivente Organizzazione Sindacale, in riferimento al capitolo “Indennità di Disagio” del CCDI del personale non dirigente del comune di Ferrara per gli anni 2013, 2014 e 2015, come anticipato in occasione della delegazione trattante del 04/07/2013, ritiene che detto strumento contrattuale sia compatibile con altre indennità del CCNL e vada pertanto applicato al personale di Polizia Municipale che opera nei servizi esterni nella misura di 8,75 Euro per servizio. A tal proposito gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale hanno promosso una causa del lavoro dapprima presso il tribunale di Ferrara ed in seconda istanza presso la sezione di Appello del tribunale di Bologna.

Il D.i.c.c.a.p. Sulpm ritiene pertanto di sottoscrivere il presente CCDI per senso di responsabilità e per evitare un ritardo nella erogazione di tutti gli emolumenti previsti ai dipendenti del Comune di Ferrara.

In caso l'esito dell'Appello dovesse confermare quanto sostenuto dal sindacato in oggetto, riterremo applicabile l'indennità in questione anche al personale di Polizia Municipale che opera nei servizi esterni, in quanto relativa alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.

In rappresentanza R.S.U

Michele Piccoli

Elisabetta Finotelli

TOTALE SOMME CONTRATTATE

Risorse per il finanziamento del fondo per l'anno 2013 (parte entrata)

RISORSE STABILI

CCNL 22/1/04 art. 31, c. 2 (escluso art. 32, c. 1 e 2)	ccnl 14.99 artt. 14 c. 4 e 15 c. 1 lett. a,b,c,f,g,h,i,j,l	2.030.467,28			
CCNL 22/1/04 art. 31, c. 2 (escluso art. 32, c. 1 e 2)	ccnl 5.10.2001 art. 4 c. 1 (1,1% monte salari 1999)	301.632,67			
CCNL 22/1/04 art. 31, c. 2 (escluso art. 32, c. 1 e 2)	ccnl 5.10.2001 art. 4 c. 2 (anzianità e assegni a personam personale cessato)	430.669,28			
CCNL 22/01/2004 art. 31, c. 2 (escluso art. 32, c. 1)	TOTALE			2.762.769,23	
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 1	0,62% monte salari 2001			181.209,15	
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 2 e 3	0,50% monte salari 2001			146.136,41	
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 7	0,20% monte salari 2001 risorse vincolate			31.572,73	
dich. Congiunta n. 14 CCNL 22/01/04	rideterminazione fondo progressioni economiche			173.883,49	
RIDUZIONE RISORSE STABILI PER TRASFERIMENTO RAMO D'AZIENDA (ASP dal 01/07/08)			-	75.720,69	
RIDUZIONE RISORSE STABILI PER ESTERNALIZZAZIONE PERSONALE ISTITUZIONE SCOLASTICA			-	59.126,96	
TOTALE RISORSE STABILI				3.160.723,05	

Silvana Cosari

Roberto Redaelli

Anna Tassi

W

W

RISORSE VARIABILI PER ECONOMIE

CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c.6) CCNL 1/04/1999 - C. 15 - LETT. M - RISPARMIO STRAORDINARIO

200.684,80

TOTALE RISORSE VARIABILI PER ECONOMIA STRAORDINARIO

200.684,80

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI

3.361.408,16

RISORSE AGGIUNTIVE PER PROGETTI E MIGLIORAMENTI SERVIZI

CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c.6) CCNL 1/04/1999 - ART. 15 - 5°COMMA - PROGETTO NEVE

16.100,00

CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c.6) CCNL 1/04/1999 - ART. 15 - 5°COMMA - STATISTICA

24.000,00

CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c.6) CCNL 1/04/1999 - ART. 15 - 5°COMMA - ALTRI PROGETTI

25.000,00

CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c.6) CCNL 1/04/1999 - ART. 15 - 2°COMMA (1,2% MS 1997) -

292.191,94

TOTALE RISORSE AGGIUNTIVE E FACOLTATIVE

357.291,94

TOTALE

3.718.700,10

LETTERE K DA CONSIDERARE NEL CONTEGGIO DEL TETTO 2010

art. 31 comma 3 ART. 15 Comma 1 lettera k	IST. SCOLASTICA: INTEGRAZIONE SCOLASTICA/FAMIL.	4.390,00		
art. 31 comma 3 ART. 15 Comma 1 lettera k	SERVIZI TRIBUTARI: RECUPERO EVASIONE ICI ART. 59 D.Lgs. 446/1997	48.229,00		
art. 31 comma 3 ART. 15 Comma 1 lettera k	VIGILANZA EDILIZIA	25.000,00	75.619,00	
TOTALE PROVVISORIO 2013		3.794.319,10	3.794.319,10	tetto 2010 meno cessati 2011-12-13 3.794.319,10+28.007,17=3.822.326,27
TETTO 2010 MENO CESSATI - V. ALLEGATO			3.794.319,10	
ECONOMIE ANNO 2012			28.007,17	
TOTALE 2013 AL LORDO RISPARMI A.P.			3.822.326,27	
art. 31 comma 2 ART. 15 Comma 1 lettera l	FUNZIONI DELEGATE CPF	45.000,00	45.000,00	
art. 31 comma 3 ART. 15 Comma 1 lettera k	SERVIZI VARI: INCENTIVO PROGETTAZIONE ART. 92 D. Lgs. 163/2006	37.505,95		
art. 31 comma 3 ART. 15 Comma 1 lettera k	DIRITTI AVVOCATURA	12.798,90	50.304,85	
TOTALE TAB. 15			3.917.631,12	
dati non definitivi				