COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

- UFFICIO PERSONALE -

– TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

contrattodefinitivo

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNUALITA' ECONOMICA 2013

L'anno **duemilaQUATTORDICI** **il giorno 03 del mese di MAGGIO** alle ore **10:30** nella residenza comunale, le parti negoziali composte:

dalla delegazione di parte pubblica nelle persone :

Il presidente - (segretario comunale)	dott.ssa Luciana Romeo
L'Assessore al Personale **(UDITORE)**	Chendi Renata

dalla delegazione delle Organizzazioni sindacali :

RSU:	
CGIL	Bigoni Barbara
	Marinelli M.Livia
CISL	Finessi Savio
UIL	Ferretti Alessandro

SINDACATI PROVINCIALI

FP-CGIL	Greco Luca
CISL –FP.	Bertelli Francesco
UIL-FPL.	Cerini Sabrina

PREMESSO CHE

- le parti hanno definito nella delegazione del 16/04/2014 l'ipotesi di accordo integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente anno 2013;

- in data 16/04/2014 con nota prot. 2720 il responsabile del servizio economico finanziario ha trasmesso al revisore del conto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività anno 2013;

- è stata acquisita, con verbale del 23/04/2014 ricevuto al prot. gen. dell'ente n. 2923 del 24/04/2014 la certificazione del revisore del conto, espressa ai sensi della circ.n.25 RGS, senza rilievo alcuno;

- la Giunta comunale, con propria deliberazione n. 53 del 24/04/2014 ha autorizzato il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2013 del comune di Lagosanto (FE) formato di **n.12 articoli**

ART. 1 – Campo di applicazione, validità e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente , a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
Il presente contratto ha durata annuale (dal 01.01.2013 al 31.12.2013).

Il presente contratto manterrà la sua efficacia dopo la scadenza e fino alla sottoscrizione di nuovo contratto decentrato a meno che una delle parti lo abbia disattivato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento (AR) almeno 3 mesi prima.
Il contratto collettivo decentrato integrato è pubblicato sul sito web dell'ente per la pubblicità dichiarativa e mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti.

ART. 2 – Lavoro straordinario e maggiorazione lavoro festivo in giornata di riposo settimanale

Il fondo per lavoro straordinario, intendendosi per tale, ai sensi del D.Lgs. 66/2003 (attuativa dir. 93/104/CE e dir. 2000/34/CE), il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito dallo stesso art. 3 D.Lgs. 66/2003, quantificato in € 1.751,82 è stato ridotto in base al disposto dell'art.9 comma 2 D.L.78/10 (ovvero in base alle cessazioni) e quantificato definitivamente in € **1.632,35** con deliberazione di G.C.n.175 del 13/12/13 di modifica della precedente n. 2 del 10/01/13.

La prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal responsabile del settore, sulla base delle esigenze organizzative di servizio e dell'ente, tenuto conto dei principi contenuti nell'art.38 CCNL 2000 e art.5 D.Lgs.66/2003.
Con le risorse di tale fondo è remunerata anche l'attività prestata in giornata di riposo settimanale .
Per il personale, individuato preferibilmente su base volontaria, si applicano le norme contenute all'art.24 co 1 CCNL 14/09/2000. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

ART. 3 – Costituzione del fondo e suo utilizzo

In sede di definizione del bilancio e nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di raggiungere e mantenere servizi efficienti verso l'utenza sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo .

Il fondo è così costituito in applicazione dei CCNL 99-2001- 2004 – 2006 – 2008-2009.**(ALL.A)**

COMUNE DI LAGOSANTO

C.A.P. 44023
FAX 0533 909536

PROVINCIA DI FERRARA

TEL. 0533 909511
FAX 0533 909535

- UFFICIO PERSONALE -

– TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività, vengono determinate annualmente secondo le modalità del presente articolo.

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, vengono definite nei singoli importi che potranno essere confermati, previa verifica da parte del responsabile del settore economico finanziario con proprio atto, anche per gli anni successivi. L'importo, suscettibile di incremento solamente ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL,viene decurtato ai sensi dell'art.9 c.2 D.L.78/10.
Le risorse ammontano ad € 53.561,31 come da determinazione del responsabile economico finanziario n.97 del 26/03/13 e successiva n.463 del 24/12/13

Le risorse stabili sono integrate annualmente , con atto della Giunta Comunale e previa verifica del nucleo di valutazione con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline contrattuali vigenti. Ai sensi della Circ.16 RGS ed in applicazione dell'art.9 c.2 D.L.78/10, anche tali somme sono decurtate per effetto delle avvenute cessazioni del personale dipendente .
Ammontano ad € 14.292,75 come da deliberazione di G.C.n.174 del 13/12/13 che richiama le precedenti n.27 del 27/02/13 (relativa ai programmi per le azioni di controllo ICI) e la n.173 del 05/12/13 (risorse ISTAT)

Al fondo 2013 sono automaticamente trasferite le economie dell'anno 2012 (art.17 co5 CCNL 99)

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI

Art. 4 progressioni economiche (orizzontali) e sistema di valutazione permanente

Ai sensi dell'art.34 CCNL 2004 :
- il finanziamento delle progressioni economiche (orizzontali)grava sulle risorse stabili.
- sono riacquisite nelle disponibilità del fondo gli importi relativi al personale cessato dal servizio o riclassificato a seguito di progressione verticale.

La spesa per progressioni calcolata con riferimento al personale in servizio ed in applicazione del CCNL 2009 ammonta ad **€ 40.056,64** ed è iscritta nei singoli capitoli del bilancio di previsione. Infatti, in conseguenza delle progressioni economiche già realizzate, le risorse decentrate stabili subiscono annualmente una decurtazione, che, per l'anno 2013, ammonta alla spesa sopra citata. Tali risorse cessano di essere considerate salario accessorio per trasformarsi in trattamento stipendiale e per tale motivo anche l'imputazione a bilancio deve subire una corrispondente mutazione.

ART. 5– Indennità di comparto

Le risorse stabili utilizzate per corrispondere l'indennità di comparto, secondo la disciplina dell'art.33 CCNL 2004, ammontano per l'anno 2013 ad **€ 9.500,04**

ART.6- Risorse disponibili a seguito di destinazione delle risorse stabili

Ai sensi di quanto indicato nella relazione illustrativa al CCNL siglato il 22/01/2004 presentata dall'ARAN, la parte pubblica ritiene che le risorse stabili eventualmente ancora disponibili di anno in anno, dopo aver sottratto la quota destinata al pagamento delle progressioni economiche (orizzontali) e delle indennità di comparto, possano essere utilizzate al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

Risorse stabili disponibili: € 4.004,63

CRITERI PER LE RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Art.7 Indennità variabili

A)TURNO

L'indennità di turno, disciplinata dall'art.22 CCNL 14/09/2000, sarà attribuita al personale di P.M. non incaricato di Posizione Organizzativa in quanto struttura operativa che prevede un orario di servizio di almeno 10 ore.

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno e pertanto dovrà essere esclusa in caso di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia…)

Per l'anno 2013 vengono assegnate risorse pari ad **€ 5.000,00**

B)NDENNITA' PER PRESTAZIONI DISAGIATE

Tale indennità è corrisposta ai dipendenti chiamati a svolgere un orario alternato con settimana lavorativa su 5 e/o 6 giorni al fine di garantire vicendevolmente la presenza in servizio dal lunedì al sabato per particolari eventi quali possono essere matrimoni, registrazioni di nascita o morte, apertura sale comunali al pubblico.

Nel caso di prolungamento dell'orario in giorno feriale, le ore eccedenti saranno computate nel monte ore a disposizione del dipendente che potrà utilizzarle per fruire di riposi compensativi per il lavoro prestato.

L'importo dell'indennità è riconosciuto **in € 12,50/mensili** ed è corrisposta a fronte di una o più modifiche, nell'arco del mese, dell'orario di lavoro del personale interessato. A tal fine viene costituito un fondo pari ad **€ 300,00**.

L'indennità non sarà erogata mensilmente, bensì a consuntivo, in sede di liquidazione delle risorse del fondo tenuto conto che poiché l'erogazione dell'indennità di disagio, sulla base della previsione contrattuale, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale.

Conseguentemente l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc…)

C)INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Al personale che in base ad un provvedimento formale ovvero ad una disposizione del responsabile del settore di appartenenza sia addetto in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori e di cassa (tenuto pertanto alla resa del conto giudiziale) , dal quale possano derivare danni patrimoniali, ovvero errori o smarrimenti, viene erogata un'indennità per le sole giornate di effettiva esposizione alla responsabilità ,così determinata:

Entità annua denaro maneggiato	Indennità giornaliera a dipendente
= o > 20.000,00	€ 1,55
= o > 10.000,00	€ 1,15
< 10.000,00	€ 0,75

Per dette finalità sono accantonate risorse pari ad **€ 115,00**

D) INDENNITA' PER LE RESPONSABILITA' DELLE PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI INDICATE NELL'ART.36 CO.2 CCNL 22/01/2004

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.**17 lett i)** CCNL 01/04/1999 come novellato dall'art.36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, sono stabilite le seguenti indennità annue per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D presenti nell'ente:

- Ufficiale di anagrafe € 300,00 annue- lorde
- Ufficiale di stato civile e elettorale € 300,00 annue- lorde
- Responsabile dei tributi € 300,00 annue –lorde
- Messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario e ufficio URP € 200,00 annue- lorde

Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengano conto dei criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, concordano nel ritenere che le specifiche responsabilità di lavoro che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti non genericamente riferiti a tutto il personale in servizio nei diversi settori di attività ma a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni e sulla base dei seguenti criteri applicativi:

- la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento o atto del responsabile apicale del settore di appartenenza;
- nel caso di attribuzione di responsabilità di durata inferiore all'anno, il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della responsabilità con arrotondamento mensile (ex.: 4 mesi e 15gg.= 4 mesi; 4 mesi e 16 gg.= 5 mesi) ;

Vengono accantonate risorse per tali finalità pari ad **€ 1.100,00**

E) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'(**art.17 lett.f** CCNL 99 come modificato dall'art.7 CCNL 2006)

Le parti concordano che al personale inquadrato nelle categorie B,C, **cui sia stata attribuita specifica responsabilità con atto formale del responsabile del settore di appartenenza** spetti un compenso annuo come di seguito specificato.

Si ritiene opportuno precisare che in materia di cumulo di trattamenti economici accessori il principio generale è che il singolo lavoratore può, legittimante, cumulare più compensi o indennità "accessorie" solo purchè questi siano correlati a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse,secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie

Compiti che comportano specifiche responsabilità personale cat.B-C	compenso/annuo
- Personale di **cat. C**, che per la propria attività, formalmente affidata, svolge il coordinamento di almeno un operatore di pari o inferiore categoria, nell'ambito del funzionamento del servizio affidato (cd. responsabilità di gruppo)	€ 350,00

- Personale di **cat.C** che con la propria attività e per procedimenti complessi che gli sono formalmente affidati, oltre al coordinamento con gli uffici di altri settori dell'ente, è esposto a specifiche responsabilità di iniziativa e risultato € 500,00

In sede di verifica annuale della ripartizione delle somme disponibili, i predetti parametri possono essere soggetti ad integrazione concordate tra le parti. I compensi sopra indicati sono revocabili e vanno individuati annualmente in sede di costituzione del fondo. La loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, previa certificazione rilasciata del responsabile della struttura di appartenenza che con proprio atto formale aveva attribuito la responsabilità.
Per dette finalità sono accantonate risorse fino ad **€ 2.200,00.**

NORMA PROGRAMMATICA
Le parti concordano, nel caso in cui si verificassero economie a seguito della corresponsione delle predette indennità, di accantonare tali somme ai sensi dell'art. 17 c.5 CCNL 99 da far confluire nel fondo dell'anno successivo.

Art. 8 Produttività e criteri di ripartizione
Le risorse disponibili per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono quantificate complessivamente per l'anno 2013 in **€ 1.696,61**

Le parti convengono nel ritenere che la gestione degli incentivi sarà ispirata ai seguenti principi fondamentali:

- corresponsione degli incentivi solo a fronte di un risultato individuale aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
- corresponsione di incentivi solo a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Personale interessato
La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio nonché al personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.

Modalità di determinazione degli incentivi di produttività individuale
Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, suddividendo l'importo complessivo destinato alla produttività per il totale degli aventi diritto. Sarà cura del responsabile ripartire le risorse assegnate al proprio settore attraverso la valutazione del proprio personale in applicazione dei criteri adottati con deliberazione di G.C.n.203 del 15/12/2008.

Procedura di valutazione

La valutazione di merito spetta al Responsabile di settore mediante compilazione di apposita scheda il cui contenuto dovrà essere comunicato al dipendente interessato. La valutazione verrà fatta in applicazione dei richiamati criteri di valutazione .

Si specifica quanto segue:

L'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sè una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma a tal fine dovrà essere valutato, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e quindi al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso . In ogni caso oltre a non considerare come assenze quelle per infortuni sul lavoro,per maternità obbligatoria, per permessi sindacali e per permessi ex L.104/92 nel periodo di congedo per maternità, alla lavoratrice spetta la corresponsione del salario di produttività oltre alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, all'intera retribuzione fissa mensile e alla retribuzione di posizione (art. 17 c.4 CCNL 14/09/2000)

E' vietata l'erogazione del salario di produttività sulla base di acconti e quote mensili, essendo necessaria per la distribuzione della stessa una valutazione finale da parte del Responsabile del Settore, delle prestazioni e dei risultati nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi.
Pertanto la produttività, al pari di tutte le indennità variabili come sopra descritte, verrà corrisposta in un'unica soluzione, previa valutazione dei risultati conseguiti.

Art.9 ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONE

Viene confermata la disciplina vigente e già precedentemente discussa in sede di contrattazione integrativa decentrata in relazione agli incentivi che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazione o di risultato del personale ed in particolare

1. **incentivi ex. L.109/94 (progettazione e pianificazione);**
2. **incentivi per il recupero all'evasione ICI;**
3. **incentivi per indagini statistiche**

Il personale destinatario di tali compensi è individuato negli appositi regolamenti e negli atti gestionali adottati dai Responsabili di settore i quali disciplinano anche le modalità di erogazione dei premi spettanti.
I fondi per tali compensi sono inclusi nell'atto di Giunta di individuazione delle risorse variabili, e corrisposti contestualmente alla produttività.

Viene precisato che:

- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 1 (progettazione- ex Merloni-)**

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità per l'anno 2013 è pari a **€ 0,00**

- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 2 (ICI)**

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, da ripartirsi ai sensi della deliberazione di G.C. n.64 del 09/05/2013 è pari **ad € 4.263,53** (importo massimo liquidabile ai sensi delle pronunce dei giudici contabili che annoverano gli incentivi ICI tra le voci soggette ai limiti ex art.9 comma 2 DL 78/10) ;

- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 3 (compensi ISTAT)**

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, così come da deliberazione di G.C. n.173 del 05/12/2013 è pari ad **€ 3.622,24**

Art.10 Rinvio

Le parti annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a ricoprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche al presente accordo.

ART. 11 Posizioni organizzative apicali

Il CCNL del 01/04/1999 istituisce l'area delle posizioni organizzative per l'individuazione delle posizioni di lavoro che corrispondono alle caratteristiche descritte all'art. 8, comma 1, lettere a)-b)-c).

Con decreto sindacale vengono nominati i responsabili delle posizioni organizzative (categoria D) e contestualmente viene indicato l'importo dell'indennità di posizione loro riconosciuta. Si tratta di posizioni caratterizzate da una responsabilità e da una rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative che di quelle gestionali e specialistiche, nell'ambito di un ruolo manageriale.

ART. 12 Norma finale

Per quanto non previsto nella presente contrattazione si fa riferimento alle norme e contratti vigenti.
La presente contrattazione sostituisce tutti gli accordi precedentemente stipulati sui singoli argomenti trattati.
Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.

Letto, approvato e sottoscritto.
Lagosanto, lì 03/05/2014

PER LA PARTE PUBBLICA

PER LA PARTE SINDACALE

FP CGIL
CISL FP
CISL
UIL
FP CGIL RSU

FONDO 2013

			Descrizione della fonte del Finanziamento		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI	CCNL 22/1/04	ART. 31 c. 2	Unico importo consolidato (ALLEGATO A)	33.748,86		
		ART. 31 c. 1	Incremento del 0,62% Monte Salari anno 2001 di euro 537.523,69	3.332,65	SPESE PER PROGRESSIONI	
		ART. 32 c. 2	Incremento de 0,50% Monte Salari anno 2001 di euro 537.523,69	2.687,62	personale in servizio	€ 40.056,64
	CCNL 5/10/01	ART. 4 c.2	Recupero R.I.A assegni ad personam personale cessato dal 1°gennaio 2000	6.232,85		
	CCNL 9/5/06	ART. 4 c.1	Incremento 0,50% Monte Salari 2003 di euro 512.482,00	2.562,41	rivalutazione al CCNL 31/07/2009	
					già esclusi i cessati	
	CCNL 11/4/08	ART. 8 c.2	Incremento del 0,60% Monte Salari 2005 di euro 557.188,00	3.343,13		
	CCNL 31/7/09 CCNL02-05	dich.cong.n.14	Quota mantenimento potenzialità fondo progressioni economiche (ALLEGATO B)	5.320,25	FONDO INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2013	9.500,04
	TOTALE RISORSE STABILI UGUALE ANNO 2010			57.227,77		
	Incremento Ria cessati dopo il 2010			236,47		
	D.L. 78/10	ART. 9 c. 2 bis	applicazione riduzione personale in servizio	3.902,93		
	TOTALE RISORSE STABILI 2013			53.561,31	UTILIZZO RISORSE STABILI	49.556,68
RISORSE VARIABILI	CCNL 1/4/99	ART. 15 c. 1	lett. D) Contratti di sponsorizzazione con vincolo di destinazione		INDENNITA' DI TURNO	5.000,00
			lett. E) Economie derivanti da part-time	-		
			lett. K) ICI	4.263,53	INDENNITA' DISAGIO (articolazione orario anag.)	300,00
			lett. K) Merloni	-		
			lett. K) Istat	3.622,24		
			lett. M) risparmi su straordinario			
			lett. N) per le Camere di Commercio		INDENNITA' maneggio valori	115,00
		ART. 15 c. 2	In sede di contrattazione decentrata integrativa, qualora il bilancio lo consenta verificare eventualità integraz. dal 01/04/99 1,2% M.S.97 di lire 1.053.348.000	6.528,11	INDENNITA' per responsab.art.36CCNL04	1.100,00
					INDENNITA' per partic.responsabil.	2.200,00
		ART. 15 c. 5	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione			
		ART. 17 c 5	Economie non utilizzate anno precedente (compreso straord.)	630,99		
	CCNL 2000	ART. 54	Verificare se esistono condizioni per rimborso spese notifica.....	-	PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	1.696,61
	CCNL 2001	ART. 4 c.3 e 4	Riscrivono art. c.1 lett.K) e lett.D) CCNL 1.4.99		PROGRESSIONI ORIZZONTALI	0,00
	CCNL 2006	ART. 4 c.2	Incremento M.S.. 2003 (APPLICABILE 1 SOLA VOLTA PER IL 2006)		INCENTIVI PERSONALE P.M.	0,00
	CCNL 11/04/2008	ART. 8 c.3	Incremento 0,90 %M.S. 2005 di euro 530. 337,42 (APPLICABILE SOLO PER IL 2008)		COMPENSO MERLONI	0,00
					COMPENSO ICI	4.263,53
	CCNL 2009 ART.208 CDS	ART. 4 c.2	Incremento 1%M.S. 2007 di euro 539.705,00(APPLICABILE SOLO PER IL 2009)		COMPENSO INDAGINI STATISTICHE	3.622,24
			incentivazione personale PM per progetti ex artt.186-186bis-187 CDS	-		
	D.L. 78/10	ART. 9 c. 2 bis	applicazione riduzione personale in servizio al netto delle voci neutre pari ad € 4.253,23	752,12		
	TOTALE RISORSE VARIABILI			14.292,75	UTILIZZO RISORSE VARIABILI	18.297,38
	TOTALE RISORSE FONDO 2013			67.854,06	TOTALE RISORSE FONDO 2013	67.854,06