

**COMUNE DI FAENZA**  
**(Provincia di Ravenna)**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI FAENZA,  
PER L'ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2015**

Il giorno 25 del mese di febbraio dell'anno 2016 presso la sede dell'Unione della Romagna Faentina a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Faenza le parti negoziali composte da:

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nelle persone:

CLAUDIO FACCHINI Presidente  
DEANNA BELLINI Componente  
CRISTINA RANDI Componente

**R.S.U.** nelle persone di:

GABRIELLA GARAVINI

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA	F.P. CGIL
ROBERTO BARONCELLI	CISL F.P.
IRENE LEONI	UIL F.P.L
SERGIO MENEGATTI	DICCAP

**VISTE**

- l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Faenza anno 2015 sottoscritto in data 23/12/2015;
- il parere favorevole del Revisore espresso ai sensi dell'art 40 bis del D.Lgs 165/2001 e dell'art.4 comma 3 del CCNL 22/01/2004,
- la delibera n. 22 del 03/02/2016 con cui la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2015;

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Faenza anno 2015.

**ART.1**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE**

Il presente Contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'annualità normativa ed economica 2015.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata nel giorno successivo alla data di definitiva stipulazione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dal C.C.N.L. del 22.01.2004. Viene fatto, comunque, salvo il caso particolare in cui specifiche ed espresse prescrizioni contrattuali, in relazione all'istituto o alla materia trattati, stabiliscano una diversa data di decorrenza.

Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, così come modificato dal comma 456, dell'art. 1, della L. n. 147/2013, dal 01/01/2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014.

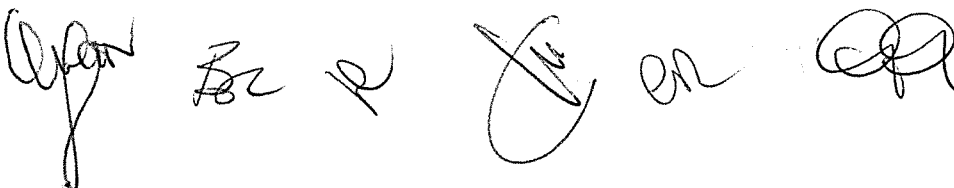
Il presente Contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali. Il contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato. Al personale a tempo determinato vengono erogati gli incentivi alla performance individuale e/o di settore solo qualora la durata del contratto a termine sia pari o superiore a quattro mesi.

**ART. 2**  
**INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**ART. 3**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE ED AL RIPARTO DELLE RISORSE**

Le parti convengono di destinare all'incentivazione degli istituti contrattuali le somme descritte all'articolo 6), precisando che gli importi dei fondi diretti a corrispondere l'indennità di rischio, turno, disagio, maneggio valori e maggiorazione oraria sono quantificati dall'amministrazione sulla base delle scelte organizzative e sono indicativi, poiché l'importo degli stessi è determinato a consuntivo sulla base degli effettivi servizi svolti.



Le parti convengono che il fondo destinato ad incentivare la performance individuale ex art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL del 01/04/1999 ha natura residuale ed è determinato dalla contrattazione annuale in via presuntiva. L'importo sarà definito nel suo ammontare preciso, a consuntivo, a seguito del pagamento delle somme connesse agli altri istituti finanziati con le risorse dell'anno.

#### **ART. 4 CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

I criteri di erogazione delle risorse decentrate, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 1/4/99, sono i seguenti:

##### **art. 17, comma 2 – lettera A)**

"RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI"-  
I criteri generali che sono alla base dei sistemi incentivanti sono così identificati:

##### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale e sono assegnate secondo i criteri indicati all'allegato "B".

##### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (DI SETTORE O PROGETTI SPECIALI)**

Le parti convengono che possono essere destinate al trattamento accessorio collegato al conseguimento di obiettivi di gruppo e di miglioramento di servizi (Performance Organizzativa di Settore), le somme annualmente previste all'atto dell'approvazione dei progetti da parte della Giunta comunale e/o definite in sede di contrattazione integrativa. In quest'ultimo caso, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22/01/2004, l'incentivo è legato al livello di conseguimento degli obiettivi di settore predefiniti nel PEG. Esso è erogato nell'importo previsto dal CCDI nel caso gli obiettivi di PEG siano raggiunti in misura superiore all'80 %. L'incentivo alla performance organizzativa di settore è diretto a premiare il personale dipendente in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. Gli incentivi verranno attribuiti a consuntivo a ciascun partecipante in ragione del contributo offerto alla realizzazione del progetto/raggiungimento degli obiettivi attestata dal responsabile del servizio/settore o dal dirigente responsabile dell'area progettuale e in rapporto alla valutazione delle prestazioni.

Gli incentivi potranno essere erogati sulla base di criteri aggiuntivi e specifici fissati dalla contrattazione annuale. Per l'anno 2015 si rimanda a quando indicato all'allegato "B" del presente CCDI.

##### **Art. 17, comma 2 – lettera B)**

"FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA"

L'ammontare di tale fondo è quantificato a preventivo dall'amministrazione, eventuali incrementi delle risorse destinate all'istituto sono definite dalla contrattazione annuale.



Il completamento dei criteri per l'effettuazione di eventuali selezioni è rinviata a successivi accordi.

##### **Art. 17, comma 2 – lettera C)**

##### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Si confermano gli attuali sistemi per la pesatura delle posizioni organizzative, per il conferimento degli incarichi e per la liquidazione della retribuzione di risultato adottati dall'ente con i seguenti atti amministrativi:

- Atto G.C. n. 740 del 10.10.1999 – approvazione sistema di pesatura;



- Atto G.C. n. 174 del 24.06.2014 con il quale si è approvato il sistema di valutazione della prestazione.

Preso atto delle molteplici modifiche organizzative attuate e da attuarsi, condivisa la necessità di ricercare modalità tese a garantire adeguati livelli di riconoscimento del risultato espresso da tutti i lavoratori nell'ottenimento degli obiettivi, al fine di mantenere elevato l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, nel rispetto dei limiti previsti dai CCNL in materia di retribuzione di risultato, annualmente le parti individuano la percentuale massima da erogarsi, nel rispetto dei valori individuati dal contratto nazionale. La retribuzione di risultato verrà corrisposta a seguito dell'applicazione del Sistema di valutazione della prestazione individuale, in maniera proporzionale, fissando l'importo massimo nel caso di valutazione pari o superiore a 4; con valutazione inferiore a 2 nulla verrà corrisposto.

La retribuzione di posizione annuale lorda comprensiva della 13ª mensilità è individuata nelle seguenti tre fasce:

- retribuzione di posizione di fascia A pari a € 5.592,57,
- retribuzione di posizione di fascia B pari a € 7.916,62,
- retribuzione di posizione di fascia C pari a € 10.240,68.

La retribuzione di risultato viene corrisposta annualmente sulla base del risultato accertato dai dirigenti con l'ausilio del sistema di valutazione della prestazione individuale dei dipendenti. Alla retribuzione di risultato viene applicata la regola del contemperamento come precisato all'art. 13 del presente contratto, come meglio precisato all'allegato "B".

#### **Art. 17, comma 2 – lettera D)**

"RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, MANEGGIO VALORI MAGGIORAZIONI ORARIE E REPERIBILITÀ E CRITERI DI ATTRIBUZIONE"

#### **Rischio**

Tale indennità, sulla base di quanto disposto dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, viene riconosciuta ai dipendenti la cui attività comporta una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Le situazioni di rischio riconosciute dall'amministrazione sono quelle di seguito elencate:

- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di guida e trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di persone e cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine meccaniche, alla manutenzione di impianti elettrici e/o termici;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore, nelle attività boschive, di taglio o esbosco, di manutenzione del verde pubblico e all'impiego di antiparassitari;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua ai rischi propri dei cantieri edili e stradali;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti chimici quali vernici, solventi, prodotti chimici per attività di manutenzione;
- Prestazioni di lavoro che comportano movimentazione manuale diretta e continua di carichi superiori a 15 kg.

Qualora nel documento di valutazione dei rischi siano evidenziati ulteriori fattori di rischio, l'elenco sovrastante verrà aggiornato.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € 30,00, salvo differente specifica dei contratti nazionali. L'indennità non viene riconosciuta per i periodi di assenza del dipendente.

In relazione alle esigenze organizzative i dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

### **Maneggio valori**

In applicazione dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa, è riconosciuta un'indennità giornaliera proporzionata alla quantità dei valori maneggiati, secondo la tabella di seguito riportata e solo per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Valore annuo maneggiato		Indennità giornaliera
da 12.911,00	a 51.646,00	€ 0,52
da 51.646,00	a 129.114,00	€ 0,77
da 129.114,00	a 258.228,00	€ 1,03
da 258.228,00	a 387.343,00	€ 1,29
oltre 387.343,00		€ 1,55

In relazione alle esigenze organizzative i dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano annualmente il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi con riferimento ai valori complessivi maneggiati nell'anno precedente dagli uffici interessati.

### **Turno**

Viene riconosciuta la corresponsione di tale indennità ai dipendenti che lavorano su turni come disciplinato dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000.

### **Reperibilità**

Viene riconosciuta la corresponsione di tale indennità ai dipendenti che sono tenuti a garantire in modo pianificato servizi di pronto intervento, come disciplinato ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000.

In relazione alle esigenze organizzative i dirigenti assegnatari della risorsa umana individuano i piani di reperibilità in conformità a quanto disciplinato dal CCNL e li comunicano ai dipendenti, verificano inoltre il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

### **Art. 17, comma 2 – lettera E)**

**"RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI DISAGIO SVOLTE DAL PERSONALE DI CATEGORIA A, B e C E CRITERI DI ATTRIBUZIONE"**

L'indennità di disagio viene riconosciuta ai lavoratori di categoria A, B e C che svolgono la loro attività in situazioni caratterizzate da mancanza di agi, in particolare viene riconosciuta in relazione alle seguenti casistiche:

1. attività costantemente svolta su sei giorni lavorativi a settimana senza rientro pomeridiano, effettuata difformemente dall'orario convenzionale della struttura di appartenenza (servizio), fatta eccezione per il lavoro in turni per il quale viene erogata la relativa indennità contrattuale;

2. attività costantemente svolta su sei giorni la settimana con avvicendamento delle prestazioni lavorative tra diverse fasce orarie (mattina e pomeriggio), in assenza di turnazione;
3. attività prestata in servizi nei quali non vi è una pianificazione di turni ed è richiesta, al di fuori della reperibilità, una pronta disponibilità a rientrare in servizio a fronte di emergenze.

Al personale che opera su sei giorni lavorativi, come sopra specificato ai punti 1 e 2, viene riconosciuto un compenso di € 25,00 lordi mensili, parametrati all'effettiva presenza in servizio.

Al personale che effettua servizi di pronto intervento come specificato al punto 3 in caso di emergenza al di fuori dei servizi ordinari viene riconosciuto un compenso di € 10,00 a intervento nel rispetto delle risorse complessive destinate all'indennità di disagio. Il budget annuale per l'erogazione dell'indennità di disagio non è superabile. Pertanto nel caso in cui ciò avvenisse, l'importo unitario relativo all'indennità prevista al punto 3 verrà ricalcolato, mediante la divisione dello stesso per il numero degli interventi. Conseguentemente l'importo spettante ai singoli dipendenti sarà calcolato moltiplicando il numero degli interventi per il nuovo importo unitario. Tale istituto (pronto intervento) non si applica ai dipendenti che operano in turno e per gli interventi in reperibilità.

In relazione all'orario lavorativo prestato in via continuativa dal dipendente e agli interventi correlati alle emergenze, i dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano il ricorso alle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi. I dirigenti assegnatari della risorsa umana verificano il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

L'importo individuale annuo complessivamente pagabile ai sensi del presente articolo non può superare € 330,00. Le fattispecie di cui ai punti 1, 2 e 3 sono fra loro cumulabili nel rispetto del vincolo economico annuale complessivo.

I compensi di cui al punto 3 sono liquidati in un'unica soluzione di norma l'anno successivo a quello di riferimento.

I compensi di cui ai punti 1 e 2 sono liquidati mensilmente di norma entro i due mesi successivi a quello di maturazione.

#### **Art. 17, comma 2 – lettera F)**

Per l'annualità 2015 vengono confermati i criteri e gli importi definiti nel CCDI 15/06/2015.

Con l'obiettivo di armonizzare progressivamente il trattamento economico accessorio tra gli enti appartenenti all'Unione della Romagna Faentina le parti concordano che a decorrere dall'anno 2016 l'indennità venga erogata secondo i criteri e nel rispetto delle procedure descritti all'allegato C, **per una spesa annua complessiva non superiore a 10.000,00 euro per l'anno 2016. Dall'anno 2017 la spesa complessiva non potrà essere superiore all'importo erogato l'anno precedente ridotto di eventuali indennità in godimento al personale trasferito all'Unione della Romagna Faentina.**

#### **Art. 17, comma 2 – lettera G)**


"REMUNERAZIONE PER SPECIFICHE ATTIVITA' PREVISTE DALLA LEGGE"

Rientrano nella fattispecie di cui sopra gli incentivi per la progettazione, il coordinamento e la direzione lavori di opere pubbliche, il recupero evasione ICI, l'avvocatura, nonché i compensi ISTAT.

Per l'erogazione degli incentivi di cui ai commi che precedono sono adottati appositi regolamenti o accordi secondo quanto disposto dalle norme e dai CCNL.

#### **Art. 17, comma 2 – lettera I)**

Compenso per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe nonché agli addetti degli uffici per le relazioni con il pubblico, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i), come modificato dall'art 36



comma 2 del CCNL del 22.01.2004, viene fissato nell'importo massimo del compenso previsto contrattualmente pari a € 300 annui lordi.

Il compenso di cui al comma precedente viene erogato annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. E' proporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura proporzionale.

**art. 31 comma 7 del CCNL del 14.9.2000 - Indennità personale educativo asili nido**

In attuazione di quanto previsto dall'art. 31 comma 7 del CCNL del 14.9.2000 è riconosciuta l'indennità professionale al personale educativo che presta la propria attività negli asili nido.

In relazione alle esigenze organizzative e ai piani di assegnazione del personale, il dirigente assegnatario della risorsa umana verifica il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione di tali compensi.

**ART. 5**

**RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015**

La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 576 del 18/12/2015 è stato costituito il fondo risorse relativo all'anno 2015, avente un ammontare complessivo pari a € 1.776.958,81 come dettagliato all'allegato A) al presente contratto.

**ART. 6**

**RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015**

Preso atto delle destinazioni storiche (stabili) e vincolate delle risorse del fondo, quantificate con determinazione del Settore Personale e Organizzazione dell'Unione della Romagna Faentina n. 576 del 18/12/2015 nei seguenti importi:

DESCRIZIONE	importo
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	€ 149.625,98
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	€ 513.516,76
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 226.531,85
RETRIBUZIONE DI RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (quota minima)	€ 22.451,34
RETRIBUZIONE DI RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 34.048,66
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	€ 13.500,00
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	€ 149.595,32
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	€ 1.663,69
SOMME SPETTANTI PER LEGGI SPECIALI	€ 28.973,98
SOMME A CARICO DI TERZI SPETTANTI PER CONVENZIONI	€ 29.446,00
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	€ 1.169.353,58
<i>Totale Fondo</i>	€ 1.776.958,81
<i>Risorse da contrattare nel CI 2015</i>	<b>€ 607.605,24</b>

La parti convengono di destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata dell'anno 2015 quantificate in € 607.605,24 ai seguenti istituti:

DESCRIZIONE	importo
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	-
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	€ 306.200,00
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 301.405,24
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	

Le parti concordano in particolare che i compensi destinati alla performance collettiva:

1. siano destinati alla incentivazione della performance di settore per complessivi 188.000,00 euro, secondo i criteri indicati all'allegato B, con la seguente ripartizione tra i settori:

Settore	2015
Polizia Municipale	€ 17.612,87
Servizi Sociali - Ufficio comune	€ 17.283,84
Settore Cultura Istruzione	€ 34.225,04
Settore Demografia, Comunicazione e Trasparenza	€ 19.221,35
Settore Finanziario	€ 18.378,06
Settore Lavori Pubblici	€ 38.010,96
Settore Legale e Affari Istituzionali	€ 20.768,55
Settore Sviluppo Economico e Politiche Europee	€ 10.420,43
Settore Territorio	€ 12.078,90
Totale	€ 188.000,00

2. siano finalizzati all'incentivazione dei seguenti "progetti speciali":


- Progetto palio, per euro 8.350,00
- Progetto educatori, per euro 7.000,00
- Progetto PM, per euro 102.850,00

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**, nelle persone:

CLAUDIO FACCHINI Presidente  
DEANNA BELLINI Componente  
CRISTINA RANDI Componente



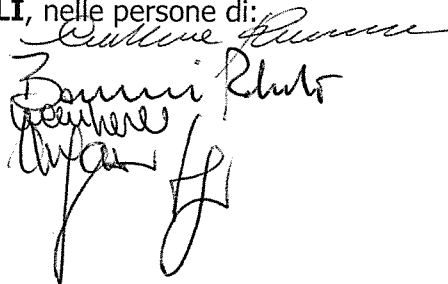
**R.S.U.** nelle persone di:  
GABRIELLA GARAVINI



**ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI**, nelle persone di:

CRISTINA ROSAMILIA  
ROBERTO BARONCELLI  
IRENE LEONI  
SERGIO MENEGATTI

F.P. CGIL  
CISL F.P.  
UIL F.P.L.  
DICCAP





## Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	teorico 2014	2015
<i>Risorse stabili</i>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€ 1.049.993,34	€ 1.049.993,34
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	€ 100.839,72	€ 100.839,72
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 47.662,44	€ 47.662,44
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	€ 59.886,20	€ 59.886,20
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	€ 0,00	€ 0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 e N.1 CCNL 2008-09)	€ 70.064,53	€ 70.064,53
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	€ 0,00	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	€ 0,00	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	€ 24.681,00	€ 24.681,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	€ 142.299,64	€ 148.827,47
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-€ 125.359,84	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONI ART. 9 COMMA 2-BIS (quota dell'ente comune di Faenza 2014: parte fissa e parte variabile rapportata al num dip al 01.01 al netto di quelli trasferiti)		-€ 118.836,27
decurtazione per trasferimento dipendenti in URF dal 01.01.2015		-€ 125.700,85
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 1.370.067,03</b>	<b>€ 1.257.417,58</b>
<i>Risorse variabili</i>		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	€ 29.446,00
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	€ 16.890,11	€ 11.857,70
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	€ 382.940,88	€ 368.778,19
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 92.343,07	€ 92.343,07
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	€ 7.398,55	€ 14.208,47
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-€ 4.347,89	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 13.637,52	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	€ 12.158,95	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	€ 27.535,00	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 548.556,19</b>	<b>€ 519.541,41</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 1.918.623,22</b>	<b>€ 1.776.958,81</b>

9

## SISTEMI INCENTIVANTI DEL COMUNE DI FAENZA

Il presente documento definisce i criteri generali da adottarsi per la individuazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo quanto disposto all'art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999.

La liquidazione dei compensi incentivanti sarà disposta a seguito dell'esame dell'Organismo Indipendente di Valutazione relativamente al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi definiti negli atti di programmazione dell'ente con particolare riferimento agli obiettivi di PEG; l'esame valutativo verrà attuato dall'OIV in concomitanza della chiusura di bilancio.

Nel caso di raggiungimento complessivo degli obiettivi di gestione corrente riferiti al PEG inferiore all'80%, le somme stanziare ai sensi dell'art. 15 commi 2 e 5 del CCNL 01.04.1999 verranno conseguentemente rese disponibili in maniera proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi rilevata; in merito ai finanziamenti variabili collegati ai singoli progetti di miglioramento le somme non liquidate verranno destinate al medesimo titolo nell'anno successivo per gli obiettivi mantenuti.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale.

La quota di risorse disponibili per ente è interamente ripartita tra i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, utilizzando tre parametri di riferimento:

1. valutazione delle prestazioni e dei risultati individuali effettuata con le modalità stabilite nel sistema di valutazione. Il personale che ottiene una valutazione complessiva inferiore al 35% del massimo conseguibile non beneficia di alcuna somma incentivante (parametro pari a 0). Al restante personale viene attribuito un punteggio direttamente proporzionale alla valutazione conseguita (arrotondato al secondo decimale), tenuto conto che alla valutazione pari al 100% viene attribuito il parametro pari a 1.
2. categoria di inquadramento, secondo il seguente parametro:
 

o CAT. A	100
o CAT. B	125
o CAT. B3	150
o CAT. C	175
o CAT. D	200
o CAT. D3	250
3. presenza in servizio, calcolata sulla base delle ore annue di effettiva presenza in servizio al netto dello straordinario retribuito, fino a un massimo di 1550 ore. Ai fini dell'attribuzione degli incentivi alla performance individuale sono considerate equivalenti alla presenza effettiva in servizio le assenze per le quali le norme di legge o il CCNL prevedono esplicitamente la corresponsione degli incentivi di produttività (come, per esempio, nel caso previsto dall'art. 17, comma 4 del CCNL 14/09/2000).

Il fondo per la produttività individuale, definito annualmente tra le parti in sede di contrattazione decentrata, viene articolato per settori sulla base delle caratteristiche professionali dei lavoratori destinatari dell'incentivo assegnati ad inizio anno tenendo conto del combinato tra il numero dei lavoratori e il relativo parametro di categoria di cui al punto che precede.

Il fattori di cui sopra operano come moltiplicatori per determinare il valore del punto parametrico generale da utilizzarsi come moltiplicatore del prodotto dei fattori individuali, secondo la seguente metodologia:

1. determinazione del fondo di settore (A);
2. calcolo del prodotto dei fattori individuali di ogni singolo dipendente (risultato della valutazione, rapporto parametrico, presenza in servizio) (B);
3. somma di tutti i risultati individuali;
4. divisione del fondo per la somma di tutti i risultati individuali, per determinare il valore del punto di produttività;
5. calcolo dell'incentivo individuale moltiplicando il risultato individuale per il valore del punto di produttività sulla base della seguente formula:

Fondo di settore = A

prodotto individuale dei fattori = B

$$\text{Incentivo individuale} = \frac{A}{\text{somma di tutti i B del settore}} \times B$$

### ***Incentivazione di gruppo e per particolari responsabilità (performance organizzativa)***

Il fondo per la produttività di gruppo, definito annualmente tra le parti in sede di contrattazione decentrata, viene articolato per settori sulla base delle caratteristiche professionali dei lavoratori destinatari dell'incentivo assegnati ad inizio anno tenendo conto del numero complessivo dei dipendenti e degli incentivi già corrisposti nell'anno di riferimento per legge e per particolari progetti speciali. Più precisamente la determinazione della quota di produttività afferente ai singoli settori avviene secondo i criteri e parametri di seguito specificati:

- numero dei lavoratori assegnati al settore ad inizio anno destinatari dell'incentivo;
- al rapporto riferito alle categorie di inquadramento, secondo la seguente scala:
  - CAT. A 100
  - CAT. B 125
  - CAT. B3 150
  - CAT. C 175
  - CAT. D 200
  - CAT. D3 250
- correttivi legati al numero di dipendenti del settore e alla disciplina del contemperamento per incentivi derivanti da leggi speciali e progetti speciali quali il Progetto PM.

### **Quotazione per centro di responsabilità**

Sulla base delle risultanze per i singoli settori di cui al punto che precede, si definiscono le quotazioni per centro di responsabilità (servizio).

La quantificazione economica complessiva per centro di responsabilità viene proposta dal dirigente del settore sentita la Conferenza di settore (dirigente e titolari di posizione organizzativa) tenendo conto dei seguenti elementi:

- quantità di impegno operativo richiesto espresso in giornate-uomo;
- grado di innovazione degli obiettivi dei singoli PEG
- grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG;

Vengono pertanto individuati i seguenti parametri:

- una quota pari al 50% del fondo complessivo assegnato al settore viene suddivisa in parti uguali tra i diversi servizi/centri di responsabilità sulla base del personale afferente agli stessi suddiviso per categoria sulla base dei parametri utilizzati al punto precedente (il personale

en

- dovrà essere conteggiato una sola volta nel complesso, ovvero non vi può essere un dipendente che afferisca a due o più fondi a meno di mobilità interna durante l'anno),
- una ulteriore quota del 41% del fondo complessivo di settore dovrà essere erogata considerando, il grado di innovazione, il grado di complessità e di strategicità delle attività e obiettivi dei singoli PEG,
  - la restante quota del 9% potrà essere destinata a riconoscere particolari responsabilità affidate in corso d'anno ai dipendenti.

Qualora venga utilizzata la somma di cui all'ultimo punto del periodo che precede per le finalità da ricondursi a quanto disposto Art. 17, comma 2 – lettera F) del CCNL 01/04/1999, il dirigente sulla base di incarichi formali di responsabilità affidati preventivamente anche in corso d'anno deve procedere all'adozione di apposito atto motivato reso noto a tutti i dipendenti del settore, specificante i dipendenti beneficiari e le attività di particolare responsabilità ad essi affidate.

### **Quotazione individuale**

L'attribuzione della quota di incentivo economico individuale per ogni dipendente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi viene definita sulla base del Sistema di valutazione della Performance organizzativa approvato con atto G.C. n. 76 del 08.04.2014. Il compenso al dipendente verrà individuato in base al risultato di tale valutazione moltiplicato per il parametri di categoria.

Nell'erogazione dell'incentivazione di gruppo il dirigente deve valorizzare l'apporto individuale legato all'attività svolta, tenuto conto dell'incentivo già percepito dal dipendente per norme di legge o progetti speciali, al fine di non retribuire nuovamente la stessa attività.

La valutazione individuale deve essere resa nota in sede di conferenza di servizio ovvero per iscritto al dipendente che potrà, entro 15 giorni, esprimere il proprio dissenso al dirigente competente, in caso di disaccordo la Conferenza dei dirigenti assume funzioni di collegio arbitrale.

### **Progetti Speciali**

I progetti speciali, consistenti in particolari attività mirate al raggiungimento di specifici obiettivi ai quali è attribuita una significativa importanza in termini di impatto sul territorio e sulla cittadinanza, trovano finanziamento nel contesto del fondo incentivante definito annualmente.

Le parti individuano gli ambiti oggetto di incentivazione.

I dirigenti responsabili delle aree in cui insistono i progetti di cui sopra individuano e rendono noti i sistemi di misurazione del risultato che daranno luogo ai compensi individuali, adeguata documentazione verrà fornita da questi al Servizio Personale e Organizzazione.

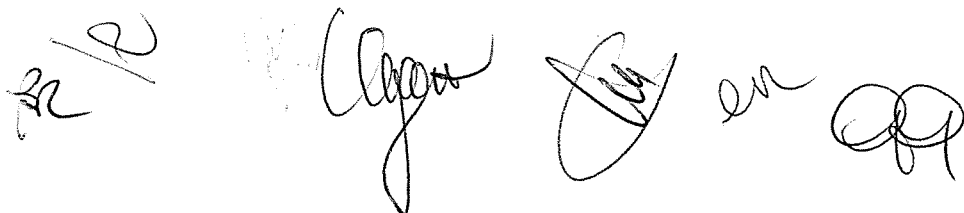
### **Disciplina di contemperamento progetti speciali e leggi speciali**

Al fine di perseguire una politica di destinazione delle risorse economiche rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, che contempli e contemperi l'incentivazione del personale in considerazione della diversità delle funzioni e dei compiti assegnati con i sistemi incentivanti applicabili viene di seguito illustrata la procedura per il contemperamento degli incentivi derivanti da leggi speciali con il fondo destinato a incentivare la performance organizzativa di settore.

Il meccanismo di contemperamento tiene conto delle liquidazioni relative agli incentivi legati a leggi speciali avvenute nel corso dell'anno a cui la produttività si riferisce e dei progetti speciali che insistono in via esclusiva su alcuni settori.

Tenuto conto della storicità dei metodi di calcolo attivati negli anni pregressi, per individuare i budget da assegnare ai settori si segue la modalità:

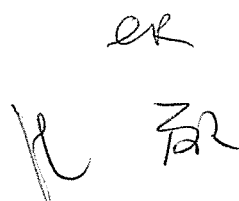
- A) applicazione del calcolo parametrico sulla base dei dipendenti presenti nei settori al primo gennaio dell'anno di riferimento, inclusi temporanei e distaccati per i quali è prevista l'erogazione della produttività a carico dell'ente,



- B) applicazione dello scarto ponderato fissato in € 180,
- C) applicazione del contemperamento sulla base degli incentivi della lettera K) erogati di cassa nell'anno di riferimento includendo anche la somma destinata al progetto speciale PM,
- D) individuazione per l'anno 2015 del coefficiente d'impatto pari a 8 comportante i budget di settore.

***Disciplina di contemperamento per le posizioni organizzative***

La metodologia è analoga a quella applicata all'individuazione della ripartizione del fondo di incentivazione di gruppo. Annualmente sulla base delle risultanze dovute alla liquidazione degli incentivi di legge viene applicato il coefficiente d'impatto individuato alla procedura di calcolo sopra riportata.



**DISCIPLINA DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ****Art. 1 - Finalità**

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. F) del CCNL del 1.4.1999, come successivamente integrata, avviene sulla base delle seguenti finalità:

- a) riconoscere lo svolgimento di attività, che comportano responsabilità specifiche, svolte in maniera continuativa e non occasionale, che non sono assunte dagli altri lavoratori del servizio, di pari qualifica, comunque svolte all'interno di servizi retti da una posizione organizzativa o da un dirigente;
- b) incentivare il personale ad assumere responsabilità e ad acquisire competenze specifiche, di interesse dell'ente, comunque all'interno dei compiti e delle mansioni proprie della qualifica professionale posseduta.

2. Le specifiche responsabilità non possono essere riconosciute indiscriminatamente ai lavoratori, né essere legate al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto.

3. Le specifiche responsabilità devono comportare lo svolgimento di compiti di un certo "spessore", con contenuti significativi e qualificanti, individuati secondo criteri di logica e ragionevolezza.

**Art. 2 - Condizioni per riconoscere l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica B**

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica B può essere riconosciuta:

- a) per il coordinamento o il controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
- b) per lo svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità.

2. L'indennità di specifica responsabilità è attribuita, su base annua, nell'importo di:

- € 600,00 in presenza di almeno uno dei compiti di cui alle lett. a) e b) del c. 1;
- € 900,00 in presenza di entrambe le tipologie di compiti di cui alle lett. a) e b) del c. 1.

3. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti.

**Art. 3 - Condizioni per riconoscere l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica C (istruttore)**

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica C (istruttore) può essere riconosciuta:

- a) per il coordinamento o il controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
- b) per lo svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità;
- c) per la gestione di procedimenti e di progetti complessi, che comportano il coordinamento di più specialisti e/o di più enti.

2. L'indennità di specifica responsabilità è attribuita, su base annua, nell'importo di:

- € 600,00 in presenza di almeno uno dei compiti di cui alle lett. a), b) e c) del c. 1;
- € 900,00 in presenza di almeno due tipologie di compiti di cui alle lett. a), b) e c) del c. 1;
- € 1.200,00 in presenza di tutte e tre le tipologie di compiti di cui alle lett. a), b) e c) del c. 1;

3. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti.

**Art. 4 - Condizioni per riconoscere l'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica D (istruttore direttivo)**

1. L'attribuzione di specifiche responsabilità al personale con qualifica D (istruttore direttivo) può essere riconosciuta:

- a) per il coordinamento o il controllo stabile di gruppi di lavoratori, anche esterni all'ente, che operano in ambiti di attività definite;
- b) per lo svolgimento in autonomia di particolari compiti che comportano l'assunzione personale di responsabilità;
- c) per la gestione di procedimenti e di progetti complessi, che comportano il coordinamento di più specialisti e/o di più enti;
- d) per lo svolgimento di attività o la firma di atti, a seguito di delega del dirigente o del caposervizio, attribuita in base ad indirizzi dell'Amministrazione.

2. L'indennità di specifica responsabilità è attribuita, su base annua, nell'importo di:

- € 600,00 in presenza di almeno uno dei compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
  - € 900,00 in presenza di almeno due tipologie di compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
  - € 1.200,00 in presenza di almeno tre tipologie di compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
  - € 1.800,00 in presenza di tutte e quattro le tipologie di compiti di cui alle lett. a), b), c) e d) del c. 1;
3. Il riconoscimento dell'indennità avviene per il periodo di tempo in cui gli incarichi sono svolti.

## **Art. 5 - Processo**

1. La contrattazione individua, nell'ambito del CCDI dell'anno precedente, il budget per il riconoscimento economico delle specifiche responsabilità. Il budget destinato all'istituto delle specifiche responsabilità può essere rivisto alla luce della consistenza del fondo nell'ambito della discussione generale sugli istituti oggetto di contrattazione integrativa annuale.

2. La Giunta definisce gli indirizzi ai quali i dirigenti (nel Comune di Faenza e nell'Unione) e i responsabili di servizio apicali (negli altri Comuni) devono attenersi nella formulazione delle proposte e la commissione di cui al c. 3 deve attenersi nel riconoscimento delle specifiche responsabilità.

3. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è approvato, di norma entro il 31/03 di ogni anno, da una commissione formata dal Coordinatore dell'Unione, in qualità di presidente, e dai Segretari generali dei Comuni che fanno parte dell'Unione.

4. Ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità, la commissione di cui al c. 3 prende in esame le proposte formulate dai dirigenti / responsabili di struttura organizzativa apicale. Le proposte devono illustrare le attività e le responsabilità che caratterizzano i compiti del lavoratore al quale si ritiene debbano essere riconosciute le specifiche responsabilità, con particolare riferimento alle tipologie di cui agli artt. 2, 3 e 4 che precedono, e precisando la peculiarità dell'attività e responsabilità rispetto all'attività e responsabilità degli altri lavoratori del servizio.

5. La commissione approva il riconoscimento delle specifiche responsabilità e determina l'importo da attribuire ai lavoratori, tenendo conto delle finalità espresse all'art. 1, delle tipologie di cui agli artt. 2, 3 e 4, delle proposte dei dirigenti, degli indirizzi della Giunta e del budget assegnato.

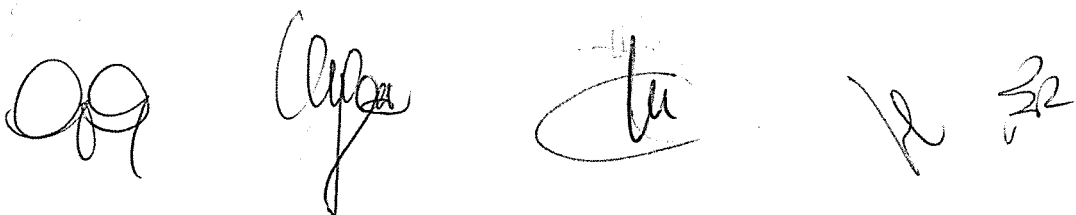
6. Il budget assegnato può essere utilizzato anche solo in parte, quando non ricorrano le condizioni per l'attribuzione di specifiche responsabilità in misura equivalente al medesimo budget.

7. Nel caso in cui il budget assegnato non sia sufficiente a fronteggiare il costo di tutte le specifiche responsabilità approvate dalla commissione, l'importo di tutte le posizioni riconosciute sarà proporzionalmente ridotto, al fine di rispettare il budget assegnato stesso.

8. Nello svolgimento del proprio compito, la commissione si avvale dell'istruttoria del Servizio Personale e Organizzazione dell'Unione. Il medesimo Servizio comunica ai dirigenti l'esito delle decisioni della commissione.

9. I dirigenti le cui proposte di attribuzione di specifiche responsabilità sono state approvate dalla commissione provvedono a formalizzare l'incarico. L'indennità spetta per il periodo stabilito nell'atto di incarico anche nel caso in cui, per motivi contingenti, il presente processo si concluda nel corso dell'anno. Nell'atto di incarico dovrà essere precisato che l'indennità potrà essere ridotta, a seguito della conclusione del processo di cui al presente articolo, ai sensi del c. 7 che precede.

10. Le proposte dei responsabili di settore e le assegnazioni di specifiche responsabilità disposte dalla commissione di cui al c. 3 che precede sono oggetto di informativa agli Amministratori, alle OOSS e



alle RSU, le quali potranno chiedere un incontro per le verifiche ritenute necessarie sull'esito delle  
processo di attribuzione delle specifiche responsabilità.

A handwritten signature consisting of stylized, overlapping letters, possibly starting with 'RR'.A handwritten signature in cursive script, appearing to be 'C. Agosta'.A handwritten signature consisting of a large, circular loop with a vertical stroke through it, and the letters 'en' written below it.A handwritten signature consisting of two overlapping circles, resembling the letters 'AA'.





PROVINCIA DI RAVENNA  
Ravenna - Via Matteucci, 15 - Tel. 0544/244211 - Fax 0544/34192  
Faenza - Via Chiarini, 12 - Tel. 0546/699611 - Fax 0546/699612  
Lugo - Via Manfredi, 42 - Tel. 0545/913011 - Fax 0545/34483  
Codice Fiscale 92043210399 E-Mail: [ra.fp@er.cgil.it](mailto:ra.fp@er.cgil.it)  
sito: [www.fpcgilra.it](http://www.fpcgilra.it)

## NOTA A VERBALE

La Fp Cgil pur esprimendo un giudizio positivo per il risultato economico raggiunto nella contrattazione decentrata per quanto riguarda l'istituto della produttività che sarà erogata negli enti della Romagna Faentina in confronto con l'anno 2014, esprime tuttavia la propria insoddisfazione per il mancato accoglimento della richiesta avanzata con nota inoltrata dalla scrivente O.S in data 24 ottobre 2015 al fine di attivare per l'anno 2015 le progressioni economiche nella categoria d'appartenenza. La Fp Cgil esprime disappunto per la mancata volontà politica di intraprendere per l'anno 2016 un percorso condiviso per attivarle. Nel ritenere che le progressioni sono uno strumento di valorizzazione delle competenze del personale, la Fp Cgil è formalmente impegnata a continuare la propria battaglia politica finalizzata a rimuovere gli ostacoli e le resistenze in tutti gli enti facenti parte dell'Unione Faentina sino alla realizzazione di un accordo che impegni le parti a perseguire questo importante obiettivo.

*Cristina Rosamilia*  
FP CGIL Ravenna  
AA.LL Bassa Romagna  
Via Manfredi, 42 – Lugo  
340 7070432





DICHIARAZIONE A VERBALE DI CISL FP E UIL FPL  
Allegata ai CCDI 2015 degli Enti della Romagna Faentina

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, a conclusione delle trattative inerenti i fondi degli Enti della Romagna Faentina, esprimono soddisfazione per l'esito delle stesse, frutto in particolare dell'impegno e delle sollecitazioni prodotte da chi ha seguito con costante presenza ai tavoli il confronto con la Delegazione di parte pubblica.

In particolare si riconoscono gli sforzi compiuti dagli Enti per implementare le risorse variabili dei fondi, al fine di corrispondere un giusto riconoscimento al personale fortemente impegnato nell'erogazione dei servizi, in condizioni che con il passare del tempo risultano sempre più difficoltose, e nella realizzazione del processo di Unione avviato ad inizio 2015; tale impegno ha altresì consentito di consolidare un tetto di riferimento favorevole per i fondi degli anni futuri.

Sul versante dell'utilizzo delle risorse destinate alla valorizzazione del personale, CISL FP e UIL FPL auspicano che possa essere al più presto avviata una discussione seria e produttiva in tema di Progressioni Orizzontali; a nulla infatti giovano le posizioni precostituite, né da parte sindacale quando si assumono posizioni solitarie e generalizzate, copiate da altre realtà, prima ancora di conoscere l'entità dei fondi ed anzi senza nemmeno poi seguire la discussione relativa alla loro implementazione ed al loro stato complessivo, né da parte pubblica quando prima ancora che il confronto si sia minimamente sviluppato viene annunciata una indisponibilità a valorizzare questo istituto contrattuale; il tutto in un contesto già difficile per la ristrettezza dei tempi dedicabili alla trattativa.

Al di là di ogni facile annuncio, CISL FP e UILFPL ritengono che da subito vada avviata una concreta discussione nel merito, a partire dalle reali entità delle risorse fisse disponibili nei fondi dei diversi Enti, e che tenga conto della peculiare situazione di progressivo conferimento di funzioni, personale e risorse all'Unione, individuando se del caso anche idonei strumenti regolamentari, comuni a tutti gli Enti, a garanzia di equità di trattamento, nel tempo, per tutto il personale.

CISL FP

Roberto Baroncelli

UIL FPL

Irene Leoni

