

Prot.1869/2013

Brisighella, 09 marzo 2013

Al Revisore dei Conti del Comune di Riolo Terme

LL.SS.

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI RIOLO TERME PER L'ANNUALITÀ 2012. Richiesta certificazione.

Ai sensi del comma 3- sexies dell'art. 4 0del D.lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui richiede la certificazione e 5 del CCNL 1/4/1999.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare 25 del 29 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

#### Modulo 1 - Scheda 1.1

#### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa al CCDI 2012 del Comune di Riolo Terme è stata sottoscritta in data 19 dicembre 2012. Il CCDI è stato definitivamente firmato il _____
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il contratto integrativo economico vale per l'anno 2012.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Pamela Costantini (Segretario Comunale) - Presidente Bertelle Maria Luisa (Resp. Ufficio Associato Personale)- Segretario  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM, RSU dell'Ente  Organizzazione sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM, RSU dell'Ente.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente del Comune di Riolo Terme
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il contratto integrativo economico disciplina elusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dell'anno 2012. In particolare, sono stati trattate le seguenti materie:

	<p>A) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nel fondo dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 01/04/1999;</p> <p>B) criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi. La ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lettera A) avviene in relazione al conseguimento di progetti di gruppo od individuali in base al sistema di valutazione della prestazione, approvato con deliberazione di Giunta numero 146 del 28/12/2010.</p>
	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____. Si allega la certificazione del revisore unico.</p> <p>Il Revisore Unico non ha formulato rilievi.</p> <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Il Piano della performance dell' Comune di Riolo Terme è stato adottato con deliberazione di Giunta numero 83 del 11 luglio 2012.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b> _____</p>	

---

## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Oltre a quanto già detto al modulo 1, il CCDI richiama i precedenti contratti integrativi del 11/03/2000, 28/07/2001, 31/01/2006, 04/07/2007, 11/03/2008, 27/04/2009, 15/03/2010, 05/05/2011 e 10/09/2012 per le parti non modificate. Detti contratti non si riportano perché non significativi ai fini del CCDI 2012.

- Articolo 1. L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato), la durata ed il raccordo con la normativa vigente, in particolare il D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/2010 e l'articolo 16 della Legge 111/2011.
- Articolo 2 L'articolo riporta la procedura da seguirsi in caso per l'interpretazione autentica di clausole controverse.
- Articolo 3 L'articolo riporta la quantificazione del complesso delle risorse decentrate effettuata dall'amministrazione con determinazione numero 539 del 28 novembre 2012 (allegato n. 1).
- Articolo 4 L'articolo riporta i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione della prestazione del personale e alla metodologia di valutazione. A questo fine rimanda al sistema di valutazione dell'Ente approvato con deliberazione numero 146 del 28/12/2010 e succ. integrazioni e modificazioni.
- Articolo 4 bis L'articolo riporta i criteri generali di destinazione delle risorse, così come rappresentato nell'allegato individuato con il numero 2.
- Articolo 5 L'articolo disciplina le modalità di erogazione incentivi al personale che svolge attività aggiuntive per il progetto speciale teso ad incrementare la sicurezza del Settore Polizia Municipale. Il Budget assegnato al progetto è di € 2.400,00. L'incentivazione si erogherà a consuntivo nel 2013, differenziando gli importi in relazione all'impegno dei singoli partecipanti attestato da una relazione del Comandante del Servizio associato di Polizia Municipale.
- Articolo 6 L'articolo riparte le risorse destinate ai vari istituti contrattuali.
- Articolo 7 L'articolo riparte le risorse, suddivise nella parte fissa e nella parte variabile, le prime tese a remunerare gli istituti con carattere di stabilità, mentre le seconde dirette a remunerare gli istituti con carattere di eventualità.
- L'articolo ripropone i criteri di incentivazioni di cui agli articoli 16 e 17 del CCDI (sottoscritto in data 11/03/2000) nel testo attualmente in vigore .
- Allegato 1 Il prospetto riporta la tabella analitica della costituzione del fondo.
- Allegato 2 Il prospetto riporta la destinazione delle risorse ai vari istituti contrattuali.
- Allegato 3 Il prospetto riparte le risorse, suddivise nella parte fissa e nella parte variabile, esplicitando che le risorse fisse sono pari all'importo di € 72.221,31 di cui € 23.535,68 destinate ad incentivare istituti variabili.

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 4 bis) le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	12.956,88
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali pregresse	36.707,78
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	14.823,72
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.950,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k), ISTAT; CEE, ICI	18.328,10
Art. 17, comma 2, lett. F) – altri compensi per specifiche responsabilità	2.754,67
Art. 17, comma 2, lett. I) – altri compensi per specifiche responsabilità	1.550,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	11.977,85
Totale	101.049,00

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI non compatibili.

#### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta n. 146 del 28 dicembre 2010). Tale sistema è unico e comune per l'Unione della Romagna Faentina ed i Comuni Brisighella, Casola Valsenio e Riolo Terme.

#### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche, in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 2009 (sottoscritto in data 15/03/2010) e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

---

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI 2012 sono descritti nel Piano delle Performance del Comune di Riolo Terme approvato con deliberazione di Giunta numero 83 del 11 luglio 2012 ad oggetto: "Approvazione piano operativo e piano delle performance".

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Si precisa infine che l'erogazione degli incentivi di progettazione e pianificazione previsti dall'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 viene erogata ai sensi del vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta n. 100 del 09/07/1998 e succ. modifiche ed integrazioni.

Restando in attesa della certificazione in virtù di quanto dispone l'articolo 40 comma 3 -sexies del D.Lgs 165/2001, si porgono distinti saluti.

Il Responsabile Uff. Ass. Pers.

F.to (Bertelle Dott.ssa Maria Luisa)

---

**COMUNE DI RIOLO TERME**  
(Provincia di Ravenna)  
**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**DEL PERSONALE COMUNE DI RIOLO TERME,**  
**PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2012.**

Il giorno 19 del mese di dicembre dell'anno 2012, presso la sede comunale del Comune di Riolo Terme, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Riolo Terme le parti negoziali composte da:

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

PAMELA COSTANTINI	Presidente
IRIS GAVAGNI TROMBETTA	Componente
FABIO GHIRELLI	Componente
MARIA LUISA BERTELLE	Segretario

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

BERTOZZI LOREDANA  
SOLAROLI MONICA  
COLLELLA STEFANIA

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

DEBORAH BRUSCHI	F. P. CGIL.
ANGELA BUZZI	CISL F.P.
MARIA TERESAFELICI	F.P.L - UIL
SERGIO MENEGATTI	DICCAP

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Riolo Terme per l'annualità economica 2012.

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

1. 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'anno 2012. Per la parti non modificate si richiama integralmente il CCDI del 28/07/2001, 31/01/2006, 04/07/2007, 11/03/2008, 27/04/2009, 15/03/2010, 05/05/2011 e 10/09/2012.

2. La decorrenza della efficacia e della 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.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010), fatte salve eventuali modifiche, per il triennio 2010 – 2012 non sarà stipulato il CCNL. Inoltre in virtù di quanto dispone l'articolo 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 (convertito dalla legge dalla 122/2010) dal 01 gennaio 2011 al 31/12/2013 le risorse annualmente

destinate al trattamento accessorio non potranno superare quelle del 2010, salvo riduzione proporzionale in caso di decremento del personale o incremento, sempre proporzionale, in caso di incremento di organico. Pertanto la contrattazione integrativa non disporrà per detto periodo di ulteriori risorse rispetto a quelle consentite dai precedenti contratti nazionali e non limitate a specifiche annualità, fatto salvo quanto previsto dall'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla Legge 111/2011.

4. 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.

Il contratto si applica al personale assunto a tempo determinato limitatamente all'articolo 17, comma 2 – lettera D). Al personale a tempo determinato si eroga anche la produttività, qualora effettui prestazioni pari o superiori a quattro mesi. Nel caso di prestazioni svolte a cavallo di due anni complessivamente pari o superiori a quattro mesi, si considera il periodo più lungo riferito ad uno dei due anni.

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

1. 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 RISORSE MONTE SALARI 1997 (art. 15, comma2)**

1. La parte sindacale prende atto che con determinazione numero 539 del 28 novembre 2012 è stato costituito il fondo risorse relativo all'anno 2012 (prospetto è allegato al presente atto con il numero 1), e che nel fondo sono presenti le risorse relative al 1,2% del monte salari dell'anno 1997, sussistendo nell'ente la capacità di spesa, come appurato dal Nucleo di valutazione dell'Ente nella seduta del 27 settembre 2012 verbale n. 5. Tali risorse sono dirette ad incentivare il conseguimento degli obiettivi di PEG.

### **ART. 4 CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE, ALLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE.**

Le parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni risorse umane è condiviso dai Comuni di Brisighella, Riolo Terme, Casola Valsenio e dall'Unione della Romagna Faentina ed è stato adottato con le deliberazioni di seguito indicate:

- deliberazione numero 87 adottata dalla Giunta dell'Unione dei Comuni di Brisighella, Casola Valsenio e Riolo Terme in data 27 dicembre 2010;
- deliberazione numero 147 adottata dalla Giunta del Comune di Brisighella in data 21 dicembre 2010;
- deliberazione numero 119 adottata dalla Giunta del Comune di Casola Valsenio in data 28 dicembre 2010;
- deliberazione numero 146 adottata dalla Giunta del Comune di Riolo Terme in data 28 dicembre 2010.

Il sistema ha una rilevanza strategica nella gestione dell'Ente, essendo uno strumento diretto promuovere l'efficienza, efficacia e la produttività dei servizi, al fine di migliorare la qualità delle prestazioni fornite ai cittadini.

Tale sistema consente di riconoscere gli incentivi di cui all'art. 17, comma 2, lettera A) del CCNL del 01/04/1999 correlati al conseguimento di obiettivi.

Le parti concordano che il sistema di valutazione sia collegato al PEG ed al Piano delle Performance dell'Ente ai sensi del D. Lgs. 150/2009.

#### **ART. 4 BIS CRITERI GENERALI RELATIVI ALL'INCENTIVAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE.**

1. Le parti concordano di ripartire il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/01/2004 dell'anno 2012 secondo i criteri indicati negli articoli 16 e 17 del vigente contratto decentrato salvo le variazioni di seguito apportate, come peraltro convenuto nell'anno 2011.

2. 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 turno, rischio e maggiorazione oraria sono indicativi, poiché l'importo degli stessi è determinato a consuntivo in base ai servizi svolti.

3. 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 in via presuntiva, poiché sarà definito nel suo ammontare preciso, a consuntivo, a seguito del pagamento delle somme connesse agli altri istituti finanziati con le risorse dell'anno 2012.

4. Le parti convengono di destinare risorse alla performance organizzativa di Settore per i progetti in base ai criteri che sono definiti al successivo articolo 5.

#### **ART. \_5\_ CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PROGETTO POTENZIAMENTO SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale (svolte in orario serale e notturno) saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale operativo dell'area di vigilanza addetto al Corpo di Polizia Municipale, appartenente alle categorie C;
- ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Comandante nell'apposita relazione. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 34;
- l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero dei servizi aggiuntivi effettuati (nei termini previsti con deliberazione di Giunta numero 51 del 02 maggio 2012). A questo fine il Comandante produrrà una specifica relazione al Servizio Personale, nella quale certificherà il numero e la tipologia dei servizi effettuati dai singoli operatori.

2. Al personale di vigilanza sono inoltre attribuite, se ed in quanto dovute le maggiorazioni orarie per orario notturno, festivo e notturno - festivo, l'indennità di reperibilità, la produttività individuale (legata alla performance individuale) ed il lavoro straordinario.

#### **Articolo 6 RIPARTO DELLE RISORSE DESTINATE AI VARI ISTITUTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Le risorse complessive del fondo sono destinate ai vari istituti nei seguenti termini, come, peraltro, descritto nel prospetto di ripartizione allegato al presente atto con il numero 2.



**art. 17, comma 2 – lettera a)**

**PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Le risorse destinate a incentivare la performance individuale (produttività PEG) ammontano ad € **9.466,60** circa, tale fondo ha natura residuale.

*Tali risorse saranno ripartite tra tutti i dipendenti secondo i criteri e con le modalità definite nella sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta numero 146 del 28 dicembre 2010 , dividendo l'importo disponibile per la somma dei punteggi ottenuti da tutti i lavoratori e moltiplicando il valore ottenuto per i punti di ciascun dipendente. Le parti concordano che per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il compenso di cui alla presente voce sarà parametrato alla durata della prestazione.*

**PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

Le risorse destinate a incentivare la performance organizzativa di Settore ammontano ad € **2.400,00 (progetto potenziamento servizi di polizia municipale)**..

Tale risorse sono destinate al finanziamento di progetti speciali (Performance Organizzativa di Settore), nell'ambito dei quali il personale dipendente è incentivato in funzione del contributo offerto al raggiungimento degli obiettivi, nei termini esposti all'articolo 5.

**Art. 17, comma 2 – lettera b) Fondo progressioni economiche orizzontali.**

Fondo per corrispondere gli aumenti retributivi relativi alla progressione economica nella categoria pari ad € 36.707,78.

**17, comma 2 – lettera d)**

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € **15.914,00** circa e sono destinate a remunerare l'indennità di turno, maggiorazioni orarie per orario notturno, festivo e notturno – festivo, rischio , reperibilità e maneggio valori.

Le eventuali economie o aumenti di spese saranno imputati al fondo destinato a remunerare gli incentivi di cui all'art. 17, comma 2, lettera A) relativi alla performance individuale.

Le somme destinate nel precedente accordo al salario accessorio di cui al presente (indennità di turno, reperibilità, rischio e maggiorazioni orarie) continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse articolo continuano

**Art. 17, comma 2 – lettera E)**

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 1.950,00.

**Art. 17, comma 2 – lettera f)** – 'Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 2.754,67.

**Art. 17, comma 2 – lettera i)** Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € **1.550,00**.

Le eventuali economie o aumenti di spese saranno imputati al fondo destinato a remunerare gli incentivi al fondo dell'art. 17, comma 2, lettera A) relativi alla performance individuale.

**Art. 17, comma 2 – lettera G)** si tratta di risorse aggiuntive erogate in virtù di specifiche disposizione di legge. Tale risorse ammontano complessivamente ad € 18.328,10

**Art. 33 del CCNL 22/01/2004**

Le risorse da destinarsi alla presente voce ammontano ad € 11.977,85.

## **Articolo 7 Utilizzo del fondo delle risorse del fondo per le politiche delle risorse umane e per la produttività:**

Le risorse complessive di € 101.049,00 di cui € 72.221,31 a titolo di risorse fisse ed € 28.827,69 sono dirette ad incentivare gli istituti contrattuali, così com'è descritto nell'allegato individuato con il numero 3.

### **Art. 16 SERVIZI GESTITI IN FORMA ASSOCIATA**

- 1) *Parte degli incentivi nazionali e regionali finalizzati alle gestioni associate dovranno essere destinati a incentivare i dipendenti interessati.*
- 2) *La ripartizione dei benefici economici dovrà essere effettuata sulla base di criteri omogenei e con le medesime modalità indipendentemente dalla provenienza dei lavoratori.*
- 3) *I benefici verranno attribuiti nella misura e con le modalità di seguito specificate:  
Ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa comandati a prestare servizio a tempo pieno o parziale nei servizi gestiti in forma associata ed a tutto il personale non titolare di posizione organizzativa in servizio nel Corpo Polizia Municipale è corrisposto un beneficio economico nella misura di € 310,00; tale beneficio per coloro ai quali è stata riconosciuta una specifica responsabilità (vice comandante, responsabile di procedimento o di settore) è elevato a € 610,00.*
- 4) *Il beneficio viene erogato nell'anno 2002, quale importo una tantum, per i servizi avviati negli anni 2000, 2001, 2002. La spesa all'uopo necessaria, stimata nell'anno 2002 in € 10.000,00 circa, sarà finanziata attingendo dal contributo regionale e statale pervenuto all'unione per l'anno 2002.*
- 5) *Per gli anni successivi al 2002 le indennità di cui al precedente comma 4, verranno erogate solo a favore del personale dipendente impiegato in servizi formalmente istituiti. Nel caso di concreta attivazione successiva alla definizione del fondo, il beneficio una tantum verrà previsto nel fondo dell'anno successivo.*
- 6) *A decorrere dal 1/1/2006, le indennità per particolari responsabilità di cui al comma 2, lettere f) ed i), dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999, riconosciute al personale non titolare di posizione organizzativa inserito nei servizi associati dell'Unione, saranno pagate utilizzando corrispondenti somme dai benefici regionali finalizzati all'incentivazione delle forme associative. A tal fine, la Comunità Montana/Unione di Comuni provvederà annualmente a determinare ed a trasferire ai singoli Comuni le somme necessarie, per essere inserite nei fondi per le risorse decentrate dei medesimi.*
- 7) *Le somme necessarie al pagamento delle indennità di cui ai precedenti commi 4 e 6, al lordo delle ritenute fiscali ed al netto degli oneri previdenziali assicurativi ed assistenziali e dell'IRAP a carico degli enti, confluiranno nel fondo di cui all'art. 15, comma 5 (parte variabile) del CCNL 01/04/99.*
- 8) *A tutto il personale che presta servizio nell'ambito delle gestioni associate ed al personale comandato a prestare servizio stabilmente, a tempo pieno o parziale, presso una sede diversa da quella dell'ente da cui dipende, spettano:*
  - ~~• Il rimborso chilometrico dal Comune di appartenenza o, se più vicino, dalla casa di abitazione\*;~~
  - *un orario di lavoro flessibile, ovvero la disponibilità di concedere con priorità ai non residenti la settimana corta, ovvero l'orario su cinque giorni settimanali;*
  - *la garanzia di poter partecipare negli enti di appartenenza alle selezioni per le progressioni orizzontali e verticali senza subire alcuna discriminazione per il solo fatto di prestare servizio presso una sede dislocata in un altro Comune.*
  - *la produttività da erogarsi secondo il sistema di valutazione vigente per l'ufficio da cui il personale dipende funzionalmente.*

\* disposizione abrogata per effetto delle disposizioni dell'articolo 6, comma 12 del DL 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.

## **ART. 17 CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**

Per l'anno 2012 le risorse decentrate verranno utilizzate, ai sensi dell'art. 17 comma 2 CCNL 1/4/99, come segue:

### **art. 17, comma 2 – lettera a)**

**“RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”-  
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Le risorse di cui alla presente voce hanno natura residuale e/o vengono quantificati a progetto. Le risorse disponibili saranno ripartite a consuntivo tra tutto il personale e/o i dipendenti coinvolti nel progetto, allorché l'importo non sia predeterminato nel progetto, secondo i criteri e con le modalità illustrate nel sistema di valutazione del personale dipendente approvato con deliberazione di Giunta numero 147 del 28 dicembre 2010, dividendo l'importo disponibile per la somma dei punteggi ottenuti da tutti i lavoratori e moltiplicando il valore ottenuto per i punti di ciascun dipendente. Le parti concordano che per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il compenso di cui alla presente voce sarà parametrato con la durata della prestazione.

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI SETTORE**

Le parti destinano risorse nella misura complessiva al riconoscimento di premi legati al conseguimento di obiettivi di gruppo di miglioramento dei servizi. Gli incentivi saranno erogati sulla base dei criteri individuati ai successivi articoli 5.

### **Art. 17, comma 2 – lettera b)**

**“FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLA CATEGORIA”**

### **Art. 17, comma 2 – lettera d)**

**RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI RISCHIO, TURNO, MAGGIORIZIONI ORARIE E REPERIBILITÀ”.**

Tale somma è ripartita secondo le disposizioni legislative in vigore, in applicazione del CCNL del 14.9.2000 e sulla base di quanto stabilito da ogni singolo ente in merito alla istituzione dei servizi ed al personale ad essi adibito.

A partire dal 1.1.2001 l'indennità di rischio stata riconosciuta a tutti gli operai di categoria A e B.

Viene istituita dal 15.9.2000 l'indennità di maneggio valori per gli agenti contabili di ciascun ente. L'indennità di maneggio valori è riconosciuta solo agli agenti contabili formalmente nominati e tenuti alla resa del conto.

A decorrere dall'anno 2002 compete nella misura di seguito specificata:

Importo valori annui maneggiati		Indennità
da	a	
2.500,00	10.000,00	138,00
10.000,00	25.000,00	274,00
25.000,00		412,00

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'articolo 37 del CCNL 14/09/2000, è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali, le quali sono di seguito elencati:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi;

- esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas particelle, combinanti, composti nocivi per la salute.  
Sono attività soggette a rischio quelle svolte nell'ambito del Settore Territorio dagli addetti ai servizi viabilità, giardini, patrimonio e verde pubblico.

L'indennità compete per i giorni di effettiva esposizione a rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

**Art. 17, comma 2 – lettera E)**

**“ESERCIZIO DI ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE CON UNA PRONTA DISPONIBILITÀ OPERATIVA DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B e C”:**

Per l'esercizio d'attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B e C si riconoscono le seguenti indennità:

- un'indennità variabile da € 259,00 ad € ~~1.033,00~~ € 414,00 annue lorde in relazione alla complessità delle funzioni svolte dai dipendenti appartenenti alle categorie B e C che siano tenuti allo svolgimento di funzioni particolarmente disagiate e rapportate ad una pronta disponibilità operativa.

Ogni responsabile deve motivare, indicare in modo articolato le ragioni per cui individua il proprio collaboratore per l'assegnazione della presente indennità.

La presente indennità è riconosciuta anche quando le funzioni sono svolte nell'ambito di una gestione associata. In tale circostanza è finanziata dal fondo di cui all'art. 16, comma 4, del CCDI.

Sono previste a favore del personale dipendente del Comune di Riolo Terme le seguenti indennità di pronta disponibilità operativa:

- 1) indennità per pronta disponibilità operativa di € 250,00 per il personale impegnato nei servizi di pronta disponibilità operativa per intervento neve;
- 2) indennità per pronta disponibilità operativa di € 130,00 per il personale impegnato nei servizi di pronta disponibilità operativa per intervento neve quale coordinatore non titolare di posizione organizzativa;
- 3) indennità per pronta disponibilità operativa di € 259,00 annue lorde al personale che svolge attività di pronta disponibilità operativa quale accalappiacani;
- 4) indennità per pronta disponibilità operativa di € 414,00 ai collaboratori tecnici di cat. B3, che svolgono attività di natura complessa, con grado di autonomia e responsabilità del lavoro svolto mediamente elevata;
- ~~5) indennità di € 1.033,00 agli istruttori di cat. C, che svolgono attività di natura complessa, con elevato grado di autonomia e responsabilità del lavoro svolto.~~

E' altresì riconosciuta un'indennità per pronta disponibilità operativa di € 19,00 lorde da riconoscersi a favore di tutto il personale delle categorie ~~A~~, B e C, in caso di chiamate improvvise di rientro in servizio finalizzate allo svolgimento di interventi o attività di cui si è manifestata l'esigenza improvvisamente; tali interventi o attività, per loro natura, non sono programmabili durante il normale orario di lavoro e non sono rinviabili al giorno successivo. L'erogazione della presente indennità è incompatibile con l'erogazione dell'indennità di reperibilità, né può essere diretta ad incentivare attività che rientrano nell'ambito di progetti speciali.

**Art. 17, comma 2 – lettera f) ed i)** – “esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative”.

1. Si stabilisce che a partire dal 1/1/2001 a tutti i dipendenti inquadrati nella categoria D e C, che non sia stati incaricati di posizione organizzativa, sia erogata l'indennità da € 1.033,00 ad € 1.800,00 lordi secondo i seguenti criteri:

- a) Indennità di € 1.033,00 al dipendente appartenente alla categoria D e C a cui siano state formalmente attribuite nel corso dell'anno incarichi e/o funzioni speciali e/o aggiuntive dai competenti organi comunali;
- b) Indennità di € 1.033,00 al dipendente appartenente alla categoria D che eserciti compiti comportanti specifiche responsabilità sulla gestione delle risorse umane (coordinamento e direzione di personale di altre categorie);
- c) Indennità di € 1.800,00 al dipendente appartenente alla categoria D con delega di funzioni dirigenziali ai sensi del comma 1 bis dell'art. 17 del D.Lgs. 165/2001

L'erogazione delle somme avviene in presenza di uno dei requisiti di cui sopra ed in rapporto ai mesi di possesso dello stesso e proporzionalmente al tempo di lavoro.

Dall'anno 2002 si stabilisce che l'erogazione dell'indennità di cui all'articolo 17, 2° comma, lettera f) come sopra disciplinata si effettua solo ai dipendenti di categoria D a cui sia stato attribuito un incarico, assegnato formalmente dal responsabile apicale previo accordo con il Segretario dell'Ente raggiunto in sede di conferenza dei responsabili apicali, sulla base delle valutazioni sulla effettività e complessità delle funzioni attribuite, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento; in ogni caso le parti si riservano di incontrarsi entro la stessa data per verificare l'esistenza dei requisiti che danno titolo all'indennità.

2. Si stabilisce inoltre che a partire dal 1/1/2006 i compensi per particolari responsabilità sono altresì destinati al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa. ~~come segue:~~

~~A) Ai dipendenti di categoria D cui sia stata conferita, con atto formale del funzionario apicale conformemente a quanto previsto dal Regolamento di organizzazione, delega di funzioni dirigenziali ai sensi del comma 1 bis dell'art. 17 del D.Lgs. 165/2001, è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 1.800,00 lordi, sostitutiva e non cumulabile con l'indennità di cui al punto 1).~~

~~L'indennità annua di cui al punto 2) lett. a) viene attribuita con provvedimento del Segretario dell'Ente sulla base della verifica di legittimità ed effettività degli atti di delega di cui sopra.~~

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

Ai dipendenti di categoria B, C e D cui siano state conferite, con atto formale da parte dell'organo competente, le funzioni di ufficiale di stato civile, di anagrafe ed elettorale, di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, di responsabile dei tributi, di responsabile dei sistemi ed archivi informatici, di addetto all'U.R.P., è riconosciuta un'indennità dell'importo da € 200,00 fino ad € 300,00 lordi (art. 17, comma 2 – lettera I del CCNL 01/04/99). **L'Indennità di € 200,00 è riconosciuta all'addetto URP.**

Le indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera I del CCNL 01/04/99 non possono essere cumulate tra loro in capo allo stesso dipendente.

Le parti convengono di erogare l'indennità di cui all'art. 36 CCNL 22/01/2004 anche a favore di chi percepisce l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 – lettera f) - CCNL 01/04/99.

~~C) Ai dipendenti di categoria B aventi una competenza altamente specialistica ed idonei a produrre attestazioni di conformità tecnica, è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 500,00 lordi.~~

~~D) Ai dipendenti di categoria B nominati con atto formale responsabili di squadre di lavoro, è riconosciuta un'indennità fissa annuale di € 500,00 lordi.~~

L'individuazione dei dipendenti destinatari delle indennità sopra **articolate** annue di cui al punto A) del comma 2) ~~punti b), c), e d) del punto 2)~~ viene effettuata mediante provvedimento del responsabile apicale previo

accordo con il Segretario dell'Ente raggiunto in sede di conferenza dei responsabili apicali, sulla base della valutazione sulla effettività e complessità delle funzioni attribuite o sulla sussistenza delle funzioni o delle competenze specialistiche.

I compensi di cui al presente articolato cessano nel caso in cui al dipendente interessato venga conferito un incarico di posizione organizzativa.

I compensi di cui al presente articolato vengono liquidati dall'Ufficio Unico per la gestione del personale dell'Unione dei Comuni, a fine anno o comunque non prima dell'avvenuta definizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, proporzionalmente al tempo di lavoro ed al periodo di esercizio delle funzioni, sulla base di un'attestazione del responsabile della struttura apicale circa l'effettivo svolgimento delle funzioni attribuite.

~~Le sole indennità di cui alla lettera b) del punto 2) del presente articolato non possono essere cumulate tra loro in capo allo stesso dipendente.~~

~~Art. 17, comma 2 lettera i)~~

~~parti convengono di erogare l'indennità di cui all'art. 36 CCNL 22/01/2004 anche a favore di chi percepisce l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 lettera f) CCNL 01/04/99.~~

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

PAMELA COSTANTINI Presidente \_\_\_\_\_

MARIA LUISA BERTELLE Segretario \_\_\_\_\_

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

BERTOZZI LOREDANA \_\_\_\_\_

SOLAROLI MONICA \_\_\_\_\_

COLELLA STEFANIA \_\_\_\_\_

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

DEBORAH BRUSCHI F. P. CGIL \_\_\_\_\_

ANGELA BUZZI CISL F.P. \_\_\_\_\_

SERGIO MENEGATTI DICCAP \_\_\_\_\_

		Allegato C alla dt 539 del 28/11/2012		
<b>COMUNE DI RIOLO TERME</b>				art. 31 comma 2 e 3
FONDO ex art. 31 del CCNL 22/01/2004			<b>2012</b>	
art. 15, comma 1, lett. a)			€	38.781,23
art. 15, comma 1, lett.b)			€	-
art. 15, comma 1, lett.c)			€	-
art. 15, comma 1, lett.f)			€	-
art. 15, comma 1, lett.g)			€	10.627,14
art. 15, comma 1, lett.h)			€	-
art. 15, comma 1, lett.i)				
art. 15, comma 1, lett.J)			€	2.791,75
art. 15, comma 1, lett.l)			€	-
art. 15, comma 5			€	-
art. 14, comma 4 ( art. 15, comma 2, lett. m)			€	227,10
art 4, comma 1, CCNL 05/10/01			€	5.602,28
art. 4, comma 2, del CCNL 05/10/01			€	4.622,41
M. 1005	€	2.180,62		
M. 1031	€	484,51		
M. 1027	€	753,61		
m 1010	€	1.203,67		
	€	4.622,41		
art. 4, comma 5, del CCNL 5/10/01				
Somme corrisposte per incrementi stipendiali collegati alle posizioni economiche ex CCNL 22/01/2004				€ 1.037,54
Totale risorse anno 2003				€ 63.689,45
<b>art. 32, comma 1, CCNL 22/01/2004</b>				
0,62% del Monte salari anno 2001				
Monte salari	€ 634.309,07	0,62%	€ 3.932,72	€ 3.932,72
<b>art. 32, comma 2, CCNL 22/01/2004</b>				
0,50% del Monte salari anno 2001				
Monte salari	€ 634.309,07	0,50%	€ 3.171,55	€ 3.171,55
<b>Totale risorse di cui all'art. 31 comma 2, del CCNL 22/01/2004</b>				€ 70.793,71
art. 4, comma 2, del CCNL 05/10/01 ( anzianità personale cessato al 01/01/2004)				€ 6.682,00
M. 1016	€ 1.235,00	02-gen-04		
M. 1231	€ 528,84	31-dic-08		
M. 1015	€ 1.339,26	28-dic-09		
M. 1014	€ 1.376,05	28-dic-09		
M. 1011	€ 1.093,04	05-mar-10		
M. 1002	€ 1.109,81	01-lug-11		
Totale	€ 6.682,00			
Incremento ex art. 4, comma1 CCNL 09/05/06				
0,50% Monte Salari 2003	Monte Salari 2003	€ 646.017,25		€ 3.230,09
	0,50%	€ 3.230,09		
Rideterminaz. Fondo peo ex diche congiunta CCNL 22/01/2004				€ 1.053,39
voci 6902/6910 per ccnl 11/04/2008	524,66			
voce 298 per CCNL 31/7/2009	528,73			
Decurtazioni per trasferimento di personale all'Unione in data 01/03/2010				
Decurtazioni risorse fisse	anno 2010	anno 2011		
Diminuzione risorse fisse		quota 2/12		
per 10/12 ind comparto M. 1018	469,50	962,69		
per 10/12 Peo M. 1018	4.826,86	93,90		
Totale decurtazione RISORSE FISSE	5.296,36	1.056,59	6.352,95	-€ 6.352,95
<b>Totale risorse fisse ANNO 2012</b>				€ 75.406,24
<b>Totale risorse fisse anno 2010</b>				€ 75.230,53
<b>Differenza da decurtare per supero 2010 *</b>				-€ 175,71
<b>Totale risorse fisse dopo decurtazione per supero 2010</b>				€ 75.230,53
<b>Risuzione per cessazioni</b>				
	96,00%	<b>€ 72.221,31</b>		
<b>Totale parte fissa 2012 con decurtazioni per cessazioni</b>				€ 72.221,31
art. 15, comma 4, lett.d)	art. 14 lett. d del CCNL 05/10/2001		€	900,00
art. 15, comma 1, lett.d)	servizi sociali incentivi 2011 somme trasferite da faenza		€	-
art. 15, comma 1, lett.k)			€	3.730,10
art.92del D lgs 296/2006				14.598,00
ICI				2.000,00
contributi L. 244/2007		Direttiva 2004/38CE		1.000,00
Istat				730,10
art. 15, comma 2	(1,2% Monte Salari 1997)		€	6.442,49
Monte Salari 1997	€536.874,52			

art. 15 comma 5 CCNL	Progetti			€	3.750,00
<b>Totale risorse variabili 2012</b>				€	<b>14.822,59</b>
Totale risorse Variabili 2010	Al netto degli incentivi di progettazione			€	16.882,56
Differenza da decuratare per supero 2010 *				€	-
Totale risorse fisse dopo decurtazione per supero 2010				€	<b>14.822,59</b>
Risuzione per cessazioni	96,00%	€	14.229,69		
<b>Totale parte variabile 2012 con decurtazioni per cessazioni</b>				€	14.229,69
<b>Totale parte variabile 2012</b>				€	<b>14.229,69</b>
<b>Totale parte fissa 2012</b>				€	<b>72.221,31</b>
<b>Totale fondo 2012</b>				€	<b>86.451,00</b>
art. 15, comma 1, lett.k)	Progettazione	Art 92 D.lgs 163/2006		€	14.598,00
<b>Totale varibili 2012 con lettera K)</b>				€	<b>28.827,69</b>
<b>Totale fondo 2012</b>				€	<b>101.049,00</b>



<b>Totale risorse 2012</b>		<b>101.049,00</b>	
	Parziali	Risorse stabili	Variabili
		72.221,31	28.827,69
<b>art 17, 2 c. lett. A) CCNL 01/04/99</b>	11.866,60		
Performance individuale			9.466,60
Performance Settore PM			2.400,00
<b>art 17, 2 c. lett. B) CCNL 01/04/99</b>			
Progressioni orizzontali		36.707,78	
<b>art 17, 2 c. lett. D) ccnl 01/04/99</b>			
Reperibilità	4.300,00		
Turno	9.400,00		
Rischio	1.800,00		
Maneggio valori	414,00		
Totale lett. D)	15.914,00		15.914,00
<b>art 17, 2 c. lett. E) CCNL 01/04/99- DISAGIO</b>			
Pronta dsipo. Per Chiamate	285,00		
Pronta dispo. /Complessità B3	276,00		
pronta dispo. Intervento Neve	1.130,00		
Pronta dispo. Accalappiacani	259,00		
Totale lett. E)	1.950,00		1.950,00
<b>art 17, 2 c. lett. F) CCNL 01/04/99</b>			
Particolari responsabilità	2.066,00		
	688,67		
Totale lett. F)	2.754,67		2.754,67
<b>art 17, 2 c. lett. G) CCNL 01/04/99</b>			
art.92 del D lgs 296/2006 (anche PSC)	14.598,00		
Recupero ICI	2.000,00		
CONTRIBUTI DIRETTIVA CEEE	1.000,00		
istat	730,10		
Totale lett. G)	18.328,10		18.328,10
<b>art 17, 2 c. lett. I) CCNL 01/04/99</b>			1.550,00
<b>art. 33 CCNL 22/01/2004</b>			
lindennità di comparto"		11.977,85	
Sub Totale spesa		48.685,63	42.896,77
Totale spesa anno 2012		101.049,00	

allegato 3

Totale fondo anno 2012	101.049,00
Totale risorse fissa 2012	72.221,31
Istituti finanziati con la parte fissa	
art 17, 2 c. lett. B) CCNL 01/04/99	
Progressioni orizzontali	36.707,78
art. 33 CCNL 22/01/2004	
Iindennità di comparto"	11.977,85
<b>Totale</b>	<b>48.685,63</b>
<b>Residuo disponibile per la parte variabile</b>	<b>23.535,68</b>
Totale risorse varibili 2012	€28.827,69
Risorse trasferite dalla parte fissa	€23.535,68
<b>Totale importo disponibile per incentivi parte variabile</b>	<b>€52.363,37</b>
<b>art 17, 2 c. lett. A) CCNL 01/04/99</b>	
Compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito individuale all'impegno del gruppo (piani di attività anche pluriennale, progetti strumentali e di risultat	11.866,60
art 17, 2 c. lett. A) CCNL 01/04/99	
<b>Produttività schede individuali</b>	9.466,60
Progetto Sicurezza (art. 5 CCDI)	2.400,00
<b>Totale 2011</b>	<b>11.866,60</b>
art 17, 2 c. lett. D) ccnl 01/04/99	
corrispondere le indennità di turno, richio, rep, maneggio valori	15.914,00
art 17, 2 c. lett. E) CCNL 01/04/99	
indennità di disagio	1.950,00
art 17, 2 c. lett. F) CCNL 01/04/99	
compensare responsabilità affidate al personale di cat. B, C e D	2.754,67
art 17, 2 c. lett. G) CCNL 01/04/99	
	18.328,10
art 17, 2 c. lett.I) CCNL 01/04/99	
	1.550,00
<b>Totale destianato anno 2012</b>	<b>52.363,37</b>
<b>Totale incentivi parte fissa e variabile 2012</b>	<b>101.049,00</b>

# COMUNE DI RIOLO TERME

PROVINCIA DI RAVENNA

## CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI RIOLO TERME PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2012

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto Dott. Leoni Giorgio Revisore Unico dei Conti del Comune di Riolo Terme, ai sensi degli artt. 40 (comma 3 sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs. 165/2001,

CERTIFICA

la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di Legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Riolo Terme, 14/03/2013

il Revisore dei Conti  
Dott. Giorgio Leoni

