



**COMUNE di LISCATE**  
Largo Europa n. 2 - 20060 Liscate (Mi)  
Tel. 02/950515.1 - fax 02/95350200  
C.F. 83503450153 P.IVA 06724920 159

L'anno duemilaQUINDICI, oggi giorno...09.....el mese di DICEMBRE....., presso un ufficio al primo piano del Palazzo Comunale di Liscate, ubicato in Liscate (Mi), Largo Europa n. 2, a seguito regolare convocazione, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la Delegazione trattante di parte pubblica, composta dai Signori:**

- Dott. ssa Leonilde Concilio (Presidente) - ...PRESENTE...

**e la Delegazione trattante di parte sindacale, composta dai Signori:**

- Mauro Palma (Rappresentante territoriale FP CGIL) - ........
- Rosario Arcoraci (Rappresentante territoriale FP CISL) - ...ASSENTE.....
- Domenico Palmieri (Rappresentante territoriale UIL FPL) - ...ASSENTE.....
- Andrea Livraghi (Rappresentante territoriale UIL FPL) - ...ASSENTE.....
- Ferrari Paola - RSU - ...PRESENTE...
- Francalanza Laura - RSU - ...PRESENTE...
- Soldati Giuseppina - RSU - ...PRESENTE...
- Bossi Simone - RSU - ...PRESENTE...

Al termine della riunione (il cui svolgimento è documentato da un verbale a latere), le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di accordo.



**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LISCATI  
PER L'ANNO 2015**

**PREMESSA**

Con il presente contratto decentrato integrativo ci si prefigge, nell'osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative che disciplinano le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, di procedere all'applicazione degli istituti destinati alla promozione e sviluppo delle politiche di valorizzazione delle risorse umane e della produttività, corrispondendo alle esigenze poste dall'Amministrazione e dalla gestione dei servizi, compatibilmente con i vincoli imposti dalle norme di finanza pubblica e di bilancio.

Le disposizioni introdotte assicurano rilievo alle indicazioni contenute nelle direttive ricevute dall'Amministrazione, formalizzate con deliberazione della Giunta Comunale N. 33 in data 26.05.2015, ed applicano le disposizioni contenute nell'art. 40 comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 come modificato dal D. Lgs. 150/2009 che prevede che *"La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato"*.

Il presente contratto integrativo si propone quindi di rendere maggiormente visibile e di valorizzare l'apporto individuale offerto dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi gestionali, misurando la singola performance sulla base dei risultati conseguiti, dando atto che è stata salvaguardata una parte delle risorse costituenti il fondo per il salario accessorio per la remunerazione:

- a)- degli istituti contrattuali generali: indennità di comparto, L.e.d. e progressioni orizzontali consolidate  
b)- indennità per singole posizioni di lavoro quali:
- indennità di turno al personale della Polizia Locale;
  - indennità di rischio calcolata in euro 30,00 mensili per i giorni di effettiva presenza in servizio, destinata ai due operai;
  - indennità di maneggio valori destinata all'Economo comunale nei giorni di presenza in servizio, come determinata negli anni precedenti;
  - eventuale indennità di reperibilità da destinare ai servizi richiedenti;
  - indennità ai due Ufficiali di Anagrafe nominati di euro 300,00 cad./annuale;
  - indennità alla responsabile dell'Ufficio Tributi di euro 300,00 annui.

Le parti convengono altresì di confermare:

- il compenso al messo comunale per le notifiche, stimata presuntivamente nella stessa quota attribuita nell'anno precedente;
- il compenso destinato ai risparmi per i contratti di sponsorizzazione da erogare al personale coinvolto nella gestione di tali contratti.

Le seguenti ulteriori somme sono destinate alla remunerazione del personale coinvolto nei relativi processi di lavoro e la relativa liquidazione avverrà su disposizione del Responsabile di riferimento a conclusione dei rispettivi lavori o ad avvenuto introito dei corrispondenti importi da parte degli Enti interessati:

- fondo Merloni;
- sponsorizzazioni;
- fondo I.C.I. per recupero evasione tributaria.

A seguito dell'introduzione dell'I.M.U. le Parti prendono atto che al momento non risulta più disciplinata la possibilità di costituire il fondo per remunerare le attività di incentivazione del personale destinato al recupero dell'evasione.



Inoltre, a chiusura della trattativa in corso, le parti concordano di destinare interamente le ulteriori risorse disponibili, rimanenti dopo le attribuzioni sopra specificate, per la remunerazione di sistemi incentivanti di tipo "selettivo" volti al riconoscimento degli apporti individuali impiegati ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance dell'anno 2015, certificati dall'O.I.V., a seguito dell'espletamento di processi di valutazione della performance individuale.

In particolare, la Parte Sindacale prende atto che l'integrazione delle risorse operata in applicazione dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.99 corrispondente all'1,2% del monte salari 2007, dovrà essere destinata a remunerare le attività individuate con deliberazione di Giunta Comunale N. 42 del 28.07.2015 di cui si allegano schede riepilogative.

Previdenza integrativa destinata al personale di Polizia Locale anno 2015:

Per il solo anno 2015, la previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative del codice della strada che andranno quantificati a consuntivo 2015 sulla base delle effettive riscossioni e dei relativi vincoli di destinazione, verrà quantificata come segue:

- euro 100,00/mensili per 12 mensilità (nel caso di assunzione o cessazione in corso d'anno verrà rapportata al periodo di effettiva presenza);

Produttività collettiva:

Le Parti prendono atto che la somma destinata alla produttività sarà erogata ai dipendenti sulla base delle schede di valutazione di cui i dipendenti sono già in possesso, secondo le seguenti regole:

#### **Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio**

- La produttività verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti dal singolo Servizio almeno al 70%;

A tal fine la percentuale di raggiungimento viene determinata come valore medio generale del Servizio sugli obiettivi di Piano Performance;

Il premio è ripartito, fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati;

- Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati;

- Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla produttività, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente;

- Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part-time;

- Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso;

- Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.;

- Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, considerando proporzionalmente la durata di eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno;

- Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget procapite;

- Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso: Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;

Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività;

- Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nel Servizio nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel servizio, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Servizio con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia e vanno a confluire nel fondo dell'anno successivo;

- Eventuali trattamenti accessori collegati al raggiungimento di specifici obiettivi o alla realizzazione di particolari progetti, finanziati specificatamente dall'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 parte variabile, definiti nell'ambito della pianificazione gestionale dell'Ente, saranno suddivisi tra il personale coinvolto sulla base delle valutazioni individuali, indipendentemente dalla durata della prestazione e prestazione part-time. In caso di mancato o parziale raggiungimento, le risorse attribuite costituiscono economie di bilancio.

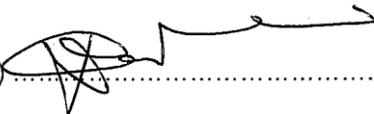


Le parti convengono inoltre:

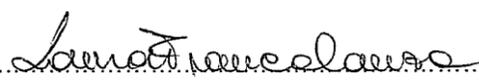
- che tale ipotesi di contratto, sia per quanto riguarda le modalità di finanziamento che per la parte relativa al sistema di valutazione, vale unicamente per l'anno 2015;
- che le politiche degli incentivi alle quali le parti dovranno fare riferimento nella stesura del nuovo piano delle performance dovranno essere improntate ai seguenti principi fondamentali:
  - corresponsione degli incentivi soltanto a fronte di un risultato individuale aggiuntivo ed apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;
  - corresponsione degli incentivi a conclusione del processo annuale di valutazione delle prestazioni e dei risultati, come certificati dall'Organo Indipendente di Valutazione istituito presso l'Ente;
  - graduazione degli incentivi in armonia con la dinamica salariale e con il grado di partecipazione richiesto.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

**La Delegazione Trattante di Parte Pubblica:**

- Dott.ssa Leonilde Concilio (Presidente) 

**La Delegazione Trattante di Parte Sindacale, composta dai Signori:**

- Mauro Palma (Rappresentante territoriale FP CGIL) - 
- Rosario Arcoraci (Rappresentante territoriale FPS CISL) - 
- Domenico Palmieri (Rappresentante territoriale UIL FPL) - 
- Andrea Livraghi (Rappresentante territoriale UIL FPL) - 
- Ferrari Paola - RSU - .....
- Francalanza Laura - RSU - 
- Soldati Giuseppina - RSU - 
- Bossi Simone - RSU - .....

Allegato:

costituzione del fondo dell'anno 2015 ed ipotesi di utilizzo da ritenersi provvisoria e soggetta a ricalcolo a consuntivo.



**OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO**

DIRIGENTI E P.O. Dott.ssa Concilio /Cerea		SETTORE Servizi sociali/ Personale / Ragioneria	collegamento con r.p.p.	
FINALITA'		OFFERTA DI LAVORO OCCASIONALE		
Titolo Obiettivo		Attivazione di voucher sociali		
descrizione obiettivo		L'Amministrazione comunale intende ricercare personale maggiorenne, disponibile al lavoro occasionale, di cui all'art. 70 del D.L.vo n. 276/2003 e s.m.i. E' una occasione innovativa che l'Amministrazione intende perseguire. Queste prestazioni occasionali, non riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, possono essere remunerate attraverso "buoni lavoro" (voucher) che garantiscono la copertura previdenziale ed assicurativa INPS e INAIL. I prestatori che possono accedere al lavoro occasionale sono: pensionati, studenti, percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, lavoratori part-time, inoccupati, disoccupati e casalinghe.		
Descrizione delle fasi di attuazione:				
1	Studio della normativa relativa al Voucher lavoro			
2	Predisposizione degli atti necessari per l'espletamento di tutte le procedure per l'attivazione degli stessi.			
3	Attivazione voucher e presa in carico dei soggetti vincitori			
INDICI DI RISULTATO				
Indici Generali		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
N. voucher attivati		2		
N. soggetti coinvolti		2		
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Predisposizione bando		Entro il 30/11		
Proposta di delibera per la giunta		Entro il 30/11		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Importo stanziato per voucher		€ 3.500,00		
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

FASE E TEMPI	CRONOPROGRAMMA											
	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO					
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa
C.3	TIRONI BARBARA	100,00%			€ 1.200,00
<b>1 COSTO DELLE RISORSE INTERNE</b>					<b>€ 1.200,00</b>
<b>COSTI DIRETTI DELL'OBIETTIVO</b>					
<b>COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO</b>					

*Handwritten signature*

*Palme*



*Handwritten signature and initials*

**OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO**

DIRIGENTI E P.O. Cavagna / Casella	SETTORE Uff tecnico / PL	collegamento con rpp
---------------------------------------	-----------------------------	----------------------

FINALITA' <b>TITOLO OBIETTIVO</b>	<i>SICUREZZA STRADALE</i> <b>Straordinaria revisione e rifacimento della segnaletica verticale</b>
--------------------------------------	---

**descrizione obiettivo**  
L'amministrazione comunale intende effettuare una straordinaria revisione e rifacimento della segnaletica verticale. Sarà necessario il rilievo della situazione esistente e la conseguente sistemazione del materiale in buono stato ma mal posizionato e la sostituzione della segnaletica ammalorata.

Descrizione delle fasi di attuazione:	
1	Rilievo segnaletica verticale
2	Sistemazione e sostituzione segnaletica

INDICI DI RISULTATO			
Indici Generali	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Tempo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Rilievo segnaletica verticale	<b>Entro 31/10</b>		
Sistemazione e sostituzione segnaletica	<b>Entro 31/12</b>		
Indici di Costo	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Qualità	ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Sostituzione della segnaletica	<b>100%</b>		

CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
2								■	■	■	■	

VERIFICA INTERMEDIA AL MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		VERIFICA FINALE AL MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO					
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa
C2	SIMONE TRIANTI	50,00%			€ 700,00
B3	SIMONE MAESTRI	25,00%			€ 556,00
B3	VITTORIO BAGNALASTA	25,00%			€ 556,00

*21*  
*[Signature]*

*Palme*



*[Signature]*  
*S*

3	COSTO DELLE RISORSE INTERNE				€ 1.812,00
	COSTI DIRETTI DELL'OBIETTIVO				
	COSTO COMPLESSIVO DELL'OBIETTIVO				€ -

*Palme*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  


**OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO**

DIRIGENTI E P.O.		SETTORE		collegamento con rpp	
Cavagna / Cerea		Uff tecnico /Ragioneria			
FINALITA'		EQUITA' FISCALE			
<b>Titolo Obiettivo</b>		<b>Progetto analisi dati catastali</b>			
<b>descrizione obiettivo</b>		Esame dei risultati del report dell'attività svolta dalla società a cui è stato affidato il servizio di verifica delle anomalie nell'allineamento dei dati comunali con quelli catastali. Sistemazione delle anomalie più semplici (ad. Es: strade ). Attivazione dei procedimenti per risolvere le anomalie più complesse in genere riconducibili agli edifici privati. Per consentire al Comune un controllo nella rilevazione delle caratteristiche qualitative e quantitative degli immobili ordinari attraverso anche l'integrazione dei dati territoriali con i dati tributari al fine di raggiungere l'obiettivo dell'equità fiscale.			
Descrizione delle fasi di attuazione:					
1	Esame dei risultati del report dell'attività svolta dalla società				
2	Attivazione dei procedimenti per risolvere le anomalie più complesse				
INDICI DI RISULTATO					
<b>Indici Generali</b>			ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Relazione alla Giunta Comunale sul numero e tipo di anomalie emerse dall'esame			<b>1</b>		
<b>Indici di Tempo</b>			ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Esame dei risultati del report (rispetto dei tempi)			<b>entro il 31/12</b>		
Attivazione procedimenti			<b>entro il 31/12</b>		
<b>Indici di Costo</b>			ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Report alla Giunta Comunale in merito alla stima dei maggiori introiti a seguito dell'attività di verifica			<b>1</b>		
<b>Indici di Qualità</b>			ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.

CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												

VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL	
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %	
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %	

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE DIRIGENZIALE E DEI LIVELLI COINVOLTI NELL'OBIETTIVO					
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione	Costo orario	% di tempo	Costo della risorsa
C4	FRANCALANZA LAURA	33,00%			€ 700,00
B5	MAJOCCHI ELENA	33,00%			€ 556,00
C4	FERRARI PAOLA	33,00%			€ 700,00

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



*Handwritten signature*



Fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività' anno 2015

FONDO PREVENTIVO ANNO 2015

RISORSE CHE VENGONO DEFINITE IN UNICO IMPORTO (art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004)

Voce ccnl	titolo norma	descrizione	note	importo 2010	importo 2014	fondo 2015 devolub. però essere	importo 2015
<b>A</b>							
CCNL 22.1.2004 art. 31 comma 2							
ccnl 1.4.99	art. 15 c. 1 lett. A	RISORSE STABILI AL 22.01.2004 delle dot. fondo 1999	art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004	24.988,69	24.988,69	24.988,69	24.988,69
ccnl 1.4.99	art. 15 c. 1 lett. G	riciclaggio	art. 15 c. 1 lett. G del CCNL 22.01.2004	3.044,72	3.044,72	3.044,72	3.044,72
ccnl 1.4.99	art. 15 c. 1 lett. J	incremento 0,5% monte salari 1999	art. 15 c. 1 lett. J del CCNL 22.01.2004	3.439,24	3.439,24	3.439,24	3.439,24
ccnl 5.10.01	art. 4 c. 1	incremento 0,5% monte salari 1999	art. 4 c. 1 del CCNL 5.10.2001	2.153,05	2.153,05	2.153,05	2.153,05
ccnl 5.10.01	art. 4 c. 2	incremento 0,5% monte salari 1999	art. 4 c. 2 del CCNL 5.10.2001	4.364,95	4.364,95	4.364,95	4.364,95
ccnl 5.10.01	art. 4 c. 2	incremento 1,5% monte salari 1999	art. 4 c. 2 del CCNL 5.10.2001	646,23	2.063,00	2.063,00	2.063,00
ccnl 5.10.01	art. 4 c. 2	incremento 3% lavoro straordinario dal 31.12.99	art. 4 c. 2 del CCNL 5.10.2001	1.007,60	1.007,60	1.007,60	1.007,60
ccnl 5.10.01	art. 4 c. 2	incremento 3% lavoro straordinario dal 31.12.99	art. 4 c. 2 del CCNL 5.10.2001	171,29	171,29	171,29	171,29
<b>B</b>							
CCNL 2005-06 art. 32 c. 1							
ccnl 2005-06	art. 32 c. 1	TOTALE complessivo	art. 31 comma 2 del CCNL 22.01.2004	39.214,67	41.231,44	41.231,44	41.231,44
<b>C</b>							
CCNL 2005-06 art. 32 c. 2 e 3							
ccnl 2005-06	art. 32 c. 2 e 3	Incremento dell'anno 2003 dello 0,62% del monte salari 2003 in quota 2005	art. 32 c. 2 e 3 del CCNL 2005-06	3.025,43	3.025,43	3.025,43	3.025,43
<b>D</b>							
CCNL 2008 art. 4							
ccnl 2008	art. 4	Incremento del 31.12.2008 a valore dell'1.1.09, se coerente con il quadro economico approvato dal CCNL 22.01.2004	art. 4 del CCNL 2008	2.439,87	2.439,87	2.439,87	2.439,87
<b>E</b>							
CCNL 2008 art. 8 comma 2							
ccnl 2008	art. 8 comma 2	TOTALE	art. 8 comma 2 del CCNL 2008	3.660,89	3.660,89	3.660,89	3.660,89
				51.554,30	52.971,07	52.971,07	52.971,07

RISORSE variabili da definire ciascuno anno (art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004)

Voce ccnl	titolo norma	descrizione	note	importo 2010	importo 2014	fondo 2015 devolub. però essere	importo 2015
<b>A</b>							
CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lettera d							
ccnl 1.4.99	art. 15 c. 1 lettera d	superiore da art. 4 c. 4 CCNL 5.10.2001	art. 15 c. 1 lettera d del CCNL 1.4.99	732,90	732,90	732,90	732,90
<b>B</b>							
CCNL 1.4.99 art. 15 c. 1 lett. K							
ccnl 1.4.99	art. 15 c. 1 lett. K	come modificato dal 5.10.01 art. 4 c. 3	art. 15 c. 1 lett. K del CCNL 1.4.99	2.021,78	2.021,78	2.021,78	2.021,78
<b>C</b>							
CCNL 2009 art. 4 c. 2							
ccnl 2009	art. 4 c. 2	1,2% monte salari 97 (monte salari 97 escluso sia da conto annuale e art. 15 c. 4 e 5 del CCNL 1.4.99 sia per specifici obiettivi di qualità e produttività)	art. 4 c. 2 del CCNL 2009	1.191,05	200,00	200,00	200,00
<b>D</b>							
CCNL 2009 art. 4 c. 2							
ccnl 2009	art. 4 c. 2	nuovi servizi o riorganizzazione, come segue:	art. 4 c. 2 del CCNL 2009	1.955,96	1.955,96	1.955,96	1.955,96
<b>E</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 6							
ccnl 2009	art. 17 c. 6	responsabilità	art. 17 c. 6 del CCNL 2009	123,48	123,48	123,48	123,48
<b>F</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 7							
ccnl 2009	art. 17 c. 7	responsabilità	art. 17 c. 7 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>G</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 8							
ccnl 2009	art. 17 c. 8	responsabilità	art. 17 c. 8 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>H</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 9							
ccnl 2009	art. 17 c. 9	responsabilità	art. 17 c. 9 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>I</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 10							
ccnl 2009	art. 17 c. 10	responsabilità	art. 17 c. 10 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>J</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 11							
ccnl 2009	art. 17 c. 11	responsabilità	art. 17 c. 11 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>K</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 12							
ccnl 2009	art. 17 c. 12	responsabilità	art. 17 c. 12 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>L</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 13							
ccnl 2009	art. 17 c. 13	responsabilità	art. 17 c. 13 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>M</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 14							
ccnl 2009	art. 17 c. 14	responsabilità	art. 17 c. 14 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>N</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 15							
ccnl 2009	art. 17 c. 15	responsabilità	art. 17 c. 15 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>O</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 16							
ccnl 2009	art. 17 c. 16	responsabilità	art. 17 c. 16 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>P</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 17							
ccnl 2009	art. 17 c. 17	responsabilità	art. 17 c. 17 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Q</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 18							
ccnl 2009	art. 17 c. 18	responsabilità	art. 17 c. 18 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>R</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 19							
ccnl 2009	art. 17 c. 19	responsabilità	art. 17 c. 19 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>S</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 20							
ccnl 2009	art. 17 c. 20	responsabilità	art. 17 c. 20 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>T</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 21							
ccnl 2009	art. 17 c. 21	responsabilità	art. 17 c. 21 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>U</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 22							
ccnl 2009	art. 17 c. 22	responsabilità	art. 17 c. 22 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>V</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 23							
ccnl 2009	art. 17 c. 23	responsabilità	art. 17 c. 23 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>W</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 24							
ccnl 2009	art. 17 c. 24	responsabilità	art. 17 c. 24 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>X</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 25							
ccnl 2009	art. 17 c. 25	responsabilità	art. 17 c. 25 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Y</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 26							
ccnl 2009	art. 17 c. 26	responsabilità	art. 17 c. 26 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Z</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 27							
ccnl 2009	art. 17 c. 27	responsabilità	art. 17 c. 27 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AA</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 28							
ccnl 2009	art. 17 c. 28	responsabilità	art. 17 c. 28 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AB</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 29							
ccnl 2009	art. 17 c. 29	responsabilità	art. 17 c. 29 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AC</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 30							
ccnl 2009	art. 17 c. 30	responsabilità	art. 17 c. 30 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AD</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 31							
ccnl 2009	art. 17 c. 31	responsabilità	art. 17 c. 31 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AE</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 32							
ccnl 2009	art. 17 c. 32	responsabilità	art. 17 c. 32 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AF</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 33							
ccnl 2009	art. 17 c. 33	responsabilità	art. 17 c. 33 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AG</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 34							
ccnl 2009	art. 17 c. 34	responsabilità	art. 17 c. 34 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AH</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 35							
ccnl 2009	art. 17 c. 35	responsabilità	art. 17 c. 35 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AI</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 36							
ccnl 2009	art. 17 c. 36	responsabilità	art. 17 c. 36 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AJ</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 37							
ccnl 2009	art. 17 c. 37	responsabilità	art. 17 c. 37 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AK</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 38							
ccnl 2009	art. 17 c. 38	responsabilità	art. 17 c. 38 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AL</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 39							
ccnl 2009	art. 17 c. 39	responsabilità	art. 17 c. 39 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AM</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 40							
ccnl 2009	art. 17 c. 40	responsabilità	art. 17 c. 40 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AN</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 41							
ccnl 2009	art. 17 c. 41	responsabilità	art. 17 c. 41 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AO</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 42							
ccnl 2009	art. 17 c. 42	responsabilità	art. 17 c. 42 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AP</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 43							
ccnl 2009	art. 17 c. 43	responsabilità	art. 17 c. 43 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AQ</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 44							
ccnl 2009	art. 17 c. 44	responsabilità	art. 17 c. 44 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AR</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 45							
ccnl 2009	art. 17 c. 45	responsabilità	art. 17 c. 45 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AS</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 46							
ccnl 2009	art. 17 c. 46	responsabilità	art. 17 c. 46 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AT</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 47							
ccnl 2009	art. 17 c. 47	responsabilità	art. 17 c. 47 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AV</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 48							
ccnl 2009	art. 17 c. 48	responsabilità	art. 17 c. 48 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AW</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 49							
ccnl 2009	art. 17 c. 49	responsabilità	art. 17 c. 49 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AX</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 50							
ccnl 2009	art. 17 c. 50	responsabilità	art. 17 c. 50 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AY</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 51							
ccnl 2009	art. 17 c. 51	responsabilità	art. 17 c. 51 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>AZ</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 52							
ccnl 2009	art. 17 c. 52	responsabilità	art. 17 c. 52 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BA</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 53							
ccnl 2009	art. 17 c. 53	responsabilità	art. 17 c. 53 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BB</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 54							
ccnl 2009	art. 17 c. 54	responsabilità	art. 17 c. 54 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BC</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 55							
ccnl 2009	art. 17 c. 55	responsabilità	art. 17 c. 55 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BD</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 56							
ccnl 2009	art. 17 c. 56	responsabilità	art. 17 c. 56 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BE</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 57							
ccnl 2009	art. 17 c. 57	responsabilità	art. 17 c. 57 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BF</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 58							
ccnl 2009	art. 17 c. 58	responsabilità	art. 17 c. 58 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BG</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 59							
ccnl 2009	art. 17 c. 59	responsabilità	art. 17 c. 59 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BH</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 60							
ccnl 2009	art. 17 c. 60	responsabilità	art. 17 c. 60 del CCNL 2009	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>BI</b>							
CCNL 2009 art. 17 c. 61							
ccnl 2009	art. 17 c. 61	responsabilità					