

# Revisione Contratto Decentrato in materia di specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999.

Preintesa del 07 agosto 2013 – Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva con DGC n. 281 del 22 agosto 2013

Premesso che:

In data 30 luglio 2007 è stato sottoscritto il contratto decentrate disciplinante condizioni, criteri e valori dell'indennità di specifiche responsabilità prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999;

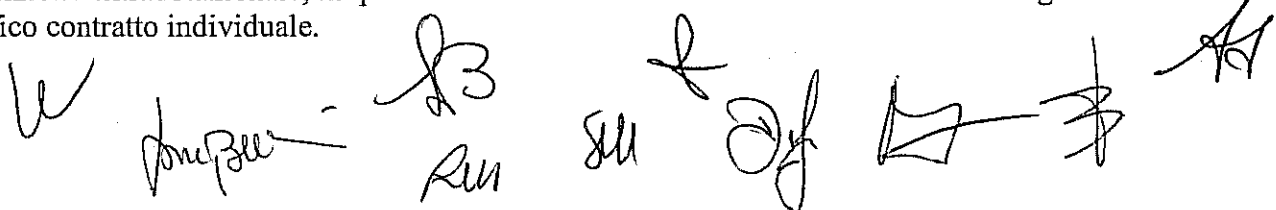
Che il predetto contratto specifica che la situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.

Che lo stesso contratto definisce i criteri generali che devono guidare il dirigente nell'individuazione della posizione di specifica responsabilità, facendo riferimento a criteri oggettivi collegato ad aspetti dell'organizzazione o comunque alla complessità dei procedimenti e dei processi da gestire;

Che, pertanto, i criteri e le condizioni già disciplinati nel contratto decentrato del 30 luglio 2007 possono sono da considerare già conformi all'articolo 25 del dlgs 150 / 2009 in materia di attribuzione di incarichi di responsabilità e quindi possono essere confermati nell'ambito della presente revisione;

## Articolo - 1 PRINCIPI GENERALI

1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconoscibile al personale in ruolo presso il Comune di Riccione.
2. Ai sensi dell'articolo 4 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999, i contratti decentrati non possono comportare oneri non previsti nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo risorse decentrate. L'indennità di particolare responsabilità è pertanto attribuita entro i limiti delle risorse destinate a tale istituto nei contratti decentrati di ripartizione del fondo ex articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004.  
La compatibilità con i vincoli derivanti dalla ripartizione del fondo risorse decentrate è assunto quale criterio integrativo della fattispecie a cui è collegata il diritto all'indennità.
3. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione.  
Il compenso annuo viene commisurato al periodo (mesi) di permanenza sulla posizione nel corso dell'anno e, in presenza di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso annuo lordo viene proporzionato (18/36, 30/36, ecc...).
4. Sono esclusi, ai sensi dell'articolo 10 comma 1 CCNL 31 marzo 1999, i dipendenti titolari di posizioni organizzative; sono altresì esclusi i dipendenti fuori ruolo titolari di specifici incarichi su posizione extradotazionale, in quanto il loro trattamento economico è interamente regolato da specifico contratto individuale.

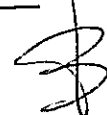
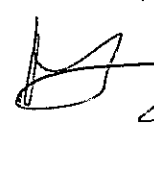
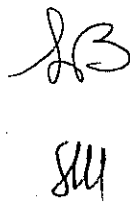
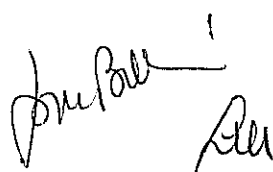
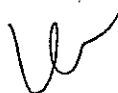


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Donatelli', 'Rui', 'Su', 'Dj', and others.

5. Le assenze, per qualsiasi causa, inferiori o uguali a 60 giorni in un anno non pregiudicano l'effettivo esercizio delle particolari responsabilità e pertanto l'indennità spetta per l'intero anno; le assenze, per qualsiasi causa, oltre il sessantesimo giorno comportano una riduzione proporzionale dell'indennità.
6. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
7. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore a cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

## Articole 2 – NORME PROCEDURALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ

1. Con cadenza annuale, i Dirigenti dei settori procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolare responsabilità per l'anno di riferimento; tale individuazione è analiticamente motivata in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato.
2. Contestualmente all'individuazione della posizione il dirigente procede anche alla sua graduazione in applicazione del paragrafo 5 del presente contratto integrativo.
3. Il Dirigente del Settore Risorse Umane, in presenza di relazioni parziali o incomplete, rispetto ai criteri e alle condizioni previste nel presente contratto, rinvia gli atti al dirigente competente affinché questi proceda ad integrare la motivazione.
4. Qualora per le posizioni di categoria D, individuate dai dirigenti, l'indennità massima distribuibile risulta essere inferiore ad € 1.500, l'elenco delle posizioni, le relative motivazioni e le conseguenti graduazioni, sono trasmesse alla conferenza dei dirigenti, la quale può modificare o confermare le decisioni prese dai singoli dirigenti sia in ordine alla individuazione che in ordine alla graduazione delle citate posizioni. Ai fini della predetta verifica si applica il metodo di calcolo previsto nel paragrafo 5 e si tiene conto delle risorse destinate a tale istituto nell'ultimo contratto di ripartizione sottoscritto;
5. Le decisioni della conferenza dei dirigenti, risultanti da apposito verbale, sono trasmesse ai singoli dirigenti, alla Giunta e al settore competente in materia di risorse umane.
6. Definite le posizioni di particolari responsabilità, i dirigenti dei singoli settori interessati, con successivo e separato atto, affidano l'incarico ad uno dei loro dipendenti di ruolo, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente contratto decentrato; l'atto di affidamento dell'incarico è trasmesso al settore competente in materia di risorse umane.



7. Il Dirigente, nell'esercizio competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato; tali atti sono in ogni caso comunicati alla sezione organizzazione.
8. Il Dirigente Settore Risorse Umane è competente all'adozione degli atti di liquidazione dell'indennità sulla base degli atti di incarico come sopra adottati.
9. L'indennità di particolari responsabilità è liquidata nell'anno successivo a quello di riferimento, previo nulla osta del dirigente interessato alla liquidazione in ordine all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità nel periodo di riferimento.
10. Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.
11. La Sezione Organizzazione metterà a punto la procedura operativa e produrrà i modelli di conferimento dell'incarico di responsabilità.
12. La sezione organizzazione provvederà alla informazione successiva a favore delle OO.SS e della RSU, comunicando l'elenco delle posizioni di lavoro implicanti specifica responsabilità così come individuate dalla dirigenza dell'ente.

### **Articolo 3 – LIMITI ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI PARTICOLARE RESPONSABILITÀ**

Il presente articolo tiene conto da quanto stabilito dall'articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999, come da ultimo modificato dall'articolo 6 del CCNL 9 maggio 2006 ed in particolare dell'assunto, deducibile dalla citata disposizione, che limita l'individuazione delle posizioni di particolari responsabilità nell'ambito delle categoria C, ai soli casi in cui non sia presente personale appartenente alla categorie professionale D.

Il Concetto di centro operativo omogeneo per materia o funzione è tratto dall'articolo 32 comma 1 dello Statuto e dall'articolo 9 commi 2, 3 e 4 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e fa riferimento all'assetto micro organizzativo definito da ciascun dirigente e alla ripartizione delle linee funzionali all'interno del settore di riferimento.

#### **LIMITI GENERALI ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposta, o che sono coordinati, da una posizione organizzativa non è possibile individuare la posizione di particolare responsabilità. L'ambito di operatività della posizione organizzativa è definito dai rispettivi atti di incarico.

Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali quali, ad esempio, la legge 109 del 1994, in materia di lavori pubblici e programmazione urbanistica, e il decreto legislativo 446 del 1997 in materia di ICI, non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità a cui collegare il trattamento ex articolo 17 comma 2 lettera f); fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia riconducibile a quelle già remunerate attraverso altri istituti contrattuali o legislativi.

Quanto sopra delineato è conforme al principi generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

*W*

*Amber*  
*RM*

*LB*  
*SU*

*DF*

*[Handwritten signatures and initials]*

LIMITE SPECIFICO ALL'INDIVIDUAZIONE DI POSIZIONI DI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA PROFESSIONALE C

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposto personale ascritto alla categoria professionale D, non è possibile individuare posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria professionale C

#### Articolo 4 – REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

CARATTERISTICHE GENERALI DELLA SITUAZIONE LAVORATIVA CHE IMPLICA PARTICOLARE RESPONSABILITÀ.

La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da **compiti specifici** che comportano un **livello di responsabilità** del dipendente **distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti al medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.**

Il concetto di particolarità stride con una estensione generalizzata dell'indennità.

Le norme della presente sezione hanno lo scopo di definire criteri guida per mezzo dei quali individuare i compiti specifici e i livelli di responsabilità distintivi, che sono rilevanti per l'individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità.

Corollario fondamentale di tali principi generali è che **l'atto di individuazione concreta della posizione debba essere motivato analiticamente rispetto a ciascun requisito indicato in astratto nel presente contratto.**

REQUISITI ED INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA D

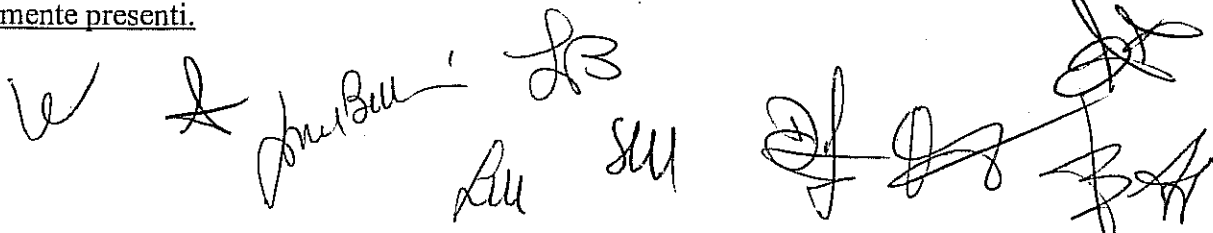
Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposta, o che sono coordinati, da una posizione organizzativa non è possibile individuare la posizione di particolare responsabilità. L'ambito di operatività della posizione organizzativa è definito dai rispettivi atti di incarico.

Salvi in ogni caso i limiti previsti dall'articolo 3 del presente accordo, le posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria D sono di due tipi: responsabilità di struttura e responsabilità di attività/funzione specialistica.

#### A) Responsabilità di struttura complessa

La particolare responsabilità di struttura è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al **coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza** (anche dal punto di vista innovativo) **per le politiche dell'Amministrazione.** Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti: I criteri 1), 2) e 3) devono essere tutti contemporaneamente presenti.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

- 1) Coordinamento di almeno una unità organizzativa complessa che eroga direttamente servizi al cittadino, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:
  - a) All'unità organizzativa sono affidati **una pluralità di processi** tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
  - b) All'unità organizzativa sono addetti almeno 2 unità lavorative da coordinare;
  - c) L'attività dell'unità organizzativa implica **rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente**, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

### Oppure

Coordinamento di almeno una unità organizzativa complessa che eroga servizi ad una pluralità di settori dell'ente, purché siano soddisfatti tutti i seguenti requisiti:

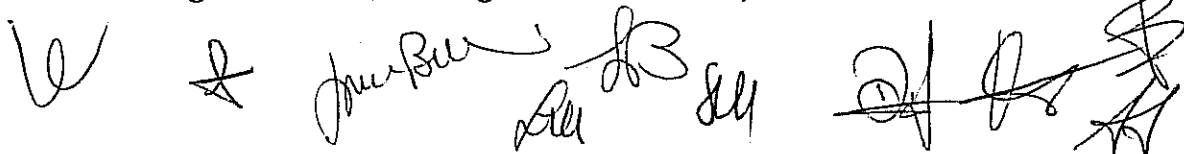
- a) All'unità organizzativa sono affidati **una pluralità di processi** tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
  - b) All'unità organizzativa sono addetti almeno 2 unità lavorative da coordinare;
  - c) L'attività dell'unità organizzativa implica **rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori**, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 2) Responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico – amministrativi complessi e diversificati; la complessità è valutata in relazione ai seguenti criteri (che devono essere tutti contemporaneamente presenti nella posizione):
    - a) Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche, necessarie per affrontare la varietà delle questioni da risolvere nell'ambito delle istruttorie di cui il titolare è responsabile formale;
    - b) Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore;
  - 3) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

### B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.**

**Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica, sono i seguenti: I criteri 1), 2), 3), 4), 5) e 6) devono essere tutti contemporaneamente presenti**

- 1) La posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un **elevato grado di specializzazione** i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione.
- 2) Trasversalità dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;



- 3) Rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione
- 4) Elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;
- 5) La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

**REQUISITI ED INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA C**

Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposta, o che sono coordinati, da una posizione organizzativa non è possibile individuare la posizione di particolare responsabilità. L'ambito di operatività della posizione organizzativa è definito dai rispettivi atti di incarico. Nei centri operativi omogenei per materia o funzione su cui è preposto personale ascritto alla categoria professionale D, non è possibile individuare posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria professionale C

Salvi in ogni caso i limiti previsti dall'articolo 3 del presente accordo, le posizioni di particolare responsabilità ascrivibili alla categoria C sono quelle specificate ai numeri 1) e 2):

**Responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente;** I requisiti minimi da soddisfare *in toto* sono i seguenti:

- 1) - Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi diretti al cittadino, purché
  - a) All'unità organizzativa sono addette almeno 1 unità da coordinare;
  - b) L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con il cittadino
  - c) L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

**Oppure**

**Responsabilità di struttura semplice che eroga servizi ad altre unità organizzative esterne al settore;** I requisiti minimi da soddisfare *in toto* sono i seguenti:

Posizione di lavoro a cui è collegato il compito di coordinare l'attività di una unità organizzativa semplice che eroga servizi ad altre strutture interne all'ente, purché:

- a) All'unità organizzativa sono addette almeno 1 unità da coordinare
  - b) L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con i settori dell'ente
  - c) L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.
- 2) - Assunzione della responsabilità di più procedimenti, anche semplici, nell'ambito della struttura coordinata e secondo le disposizioni del dirigente

**Articolo 5 - DETERMINAZIONE DINAMICA DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large 'U', a star-like symbol, a signature that appears to be 'Tommaso', another signature 'Sili', and several other illegible signatures and initials, including one that looks like 'Sili' and another that looks like 'Sili'.

La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi degli articoli precedenti, avviene attraverso un metodo di graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'ente.

La graduazione avviene attraverso specifici parametri di pesatura che devono fare riferimento agli aspetti o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri di cui al precedente articolo 4.

## Categoria D

### Responsabilità di struttura complessa

#### a) Numero delle persone coordinate (rispetto alle quali si organizza il lavoro)

2 persone coordinate	1 punto
da 3 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

#### b) Numero di procedimenti complessi di cui il dipendente si assume responsabilità diretta

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

Un procedimento è complesso quando: (caratteristiche che devono essere presenti entrambi)

a - Le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità operative multi - specialistiche

b - Le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore

#### c) Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza esterna

Almeno un giorno nell'arco della settimana	1 punto
Almeno 3 giorni nell'arco della settimana	2 punti
Giornaliera	3 punti

*In alternativa al precedente criterio*

#### c) Frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

#### d) Autonomia decisionale

Limitata a due soli processi gestiti	1 punto
Oltre 2 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.

-----

*Handwritten signatures and initials:*  
u, LB, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

Responsabilità di attività/funzione specialistica

**a) Numero dei processi ad elevata trasversalità di cui il dipendente assume responsabilità diretta e formale**

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

I processi ad elevata trasversalità sono quelli che incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente

**b) frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori**

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

**c) Autonomia decisionale**

Limitata a due soli processi gestiti	1 punto
Oltre 2 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente

**d) Ambiti disciplinari su cui il dipendente è chiamato a rilasciare pareri (punteggi cumulabili)**

Giuridico	0,75 punti
Tecnico	0,75 punti
Contabile	0,75 punti
Organizzativo	0,75 punti

**Categoria C**

Responsabilità di struttura semplice

**a) Numero delle persone coordinate (rispetto alle quali si organizza il lavoro)**

1 persone coordinate	1 punto
da 2 a 4	2 punti
oltre 4	3 punti

**b) Frequenza dei rapporti diretti con l'utenza esterna**

Almeno un giorno nell'arco della settimana	1 punto
Almeno 3 giorni nell'arco della settimana	2 punti
Giornaliera	3 punti

*In alternativa al precedente criterio*



**b) Frequenza dei rapporti diretti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori**

plurisettimanale	1 punto
settimanale	2 punti
più volte nell'arco della settimana	3 punti

**c) Autonomia decisionale**

Limitata a 1 solo processi gestiti	1 punto
Oltre 1 ma non su tutti i processi gestiti	2 punti
Su tutti i processi gestiti	3 punti

Per autonomia decisionale si intende l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente

**d) Numero di procedimenti anche semplici di cui il dipendente si assume responsabilità diretta**

Da 2 a 3	1 punto
da 4 a 5	2 punti
oltre 5	3 punti

*Modalità di calcolo dell'indennità*

L'ammontare delle risorse destinate a tale istituto viene diviso (rapportato) per la somma dei punteggi finali ottenuti da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione, siano esse di categoria C o di categoria D.

Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione ammessa alla liquidazione.

Ai fini del calcolo come sopra descritto, tenuto conto dell'opportunità di differenziare a priori l'indennità fra le posizioni relative alle categorie C e le posizioni relative alle categorie D, il punteggio finale delle posizioni di categoria C viene moltiplicato per 0,85 (viene così garantita, a parità di punteggio, una differenza del 15% fra una categoria D e una categoria C)

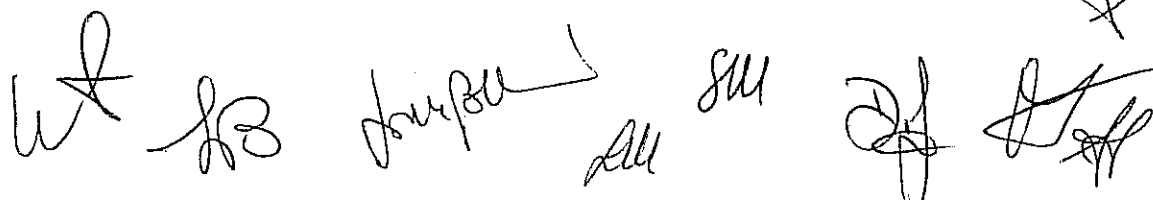
Nel caso in cui all'esito del calcolo dovesse risultare che una o più posizioni sarebbero compensate con una indennità superiore al limite massimo previsto dal contratto collettivo nazionale, che all'atto della sottoscrizione del presente contratto integrativo è pari ad € 2.500, i valori di dette indennità sono riportate al limite massimo e i resti così ottenuti sono ridistribuiti fra le altre posizioni con il medesimo metodo di calcolo.

**Articolo 6 – DISPOSIZIONE TRANSITORIA PER L'ANNO 2013**

Tenuto conto che le posizioni di particolare responsabilità sono già state individuate sulla base dei criteri vigenti nel precedente contratto decentrato e che gli stessi sono stati sostanzialmente confermati nel ambito del presente contratto decentrato, l'entità dell'indennità sarà determinata in relazione al metodo di calcolo previsto nel paragrafo 5, **previa pesatura da parte della dirigenza delle posizioni già individuate.**

**Articolo 7 - disposizioni finali**

Le parti concordano di incontrarsi per verificare gli esiti dell'applicazione del presente contratto, dopo l'anno 2014.



Per l'amministrazione:

Cinzia Farinelli \_\_\_\_\_ (presidente)  
 Amatori Cristian \_\_\_\_\_ (componente)  
 Chiani Valter Valter Chiani \_\_\_\_\_ (componente)

Per le OO.SS

CGIL Ario Fabbri

CGIL

CISL Difino Giuseppe

CISL

UIL Perno Nicoletta

UIL VILLA STEFANO

SULPM

Ario Fabbri  
 \_\_\_\_\_  
Giuseppe Difino  
 \_\_\_\_\_  
Nicoletta Perno  
 \_\_\_\_\_  
Stefano Villa  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Per la RSU

Nome	Firma	Nome	Firma
ZACCARELLI PAOLA	<u>Paola Zaccarelli</u>	VILLA STEFANO	<u>Stefano Villa</u>
BERNABE LAURA	<u>Laura Bernabe</u>		
MARASCHIO SILVIA	<u>Silvia Maraschio</u>		
MAIOLI LUCIA	<u>Lucia Maioli</u>		
BUCCHINI LORIANA	<u>Loriana Bucchini</u>		
BACCHINI SIMONA	<u>Simona Bacchini</u>		
AURUCCI ANNA	<u>Anna Aurucci</u>		

Data Sottoscrizione 12 settembre 2012