

Il presente processo verbale, previa lettura, è approvato e sottoscritto, come segue:

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Adele Tramontano

IL PRESIDENTE

Alessandro Mazzoli

Sul presente atto vengono espressi i seguenti pareri:

Parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso ai sensi dell' art. 49 del D.L.gvo n.267/2000

23.06.09

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49 del D.L.vo n.267/00

IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO

In pubblicazione all' Albo Provinciale per quindici giorni dal

02 LUG. 2009

Viterbo li 02 LUG. 2009

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Adele Tramontano

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge.

Viterbo li 21 LUG. 2009

IL SEGRETARIO GENERALE

AVVOCATO

M. Teresa Strizuela



PROVINCIA DI VITERBO

Deliberazione della Giunta

Deliberazione n. 174

OGGETTO: CCDI Area Dirigenza – Rettifiche.

L'anno 2009 addì ventisei del mese di giugno alle ore 9.30 in Viterbo nella sede della Provincia si è riunita la Giunta Provinciale che con la presenza/assenza di:

		Presente	Assente
MAZZOLI Alessandro	Presidente	X	
TRAPE' Mario	Vice Presidente	X	
CAPPELLI Angelo	Assessore	X	
DI MEO Stefano	Assessore	X	
FABBRINI Aldo	Assessore	X	
FURIETTI Fausto	Assessore	X	
PIAZZAI Tolmino	Assessore		X
PICCHIARELLI Giuseppe	Assessore		X
RIZZELLO Antonio Domenico	Assessore	X	

e con l'assistenza del Segretario Generale dott.sa Adele Tramontano ha adottato la seguente deliberazione:

Oggetto : CCDI Area Dirigenza Rettifiche

Relaziona l'Assessore al Personale, Stefano Di Meo, che propone alla Giunta l'adozione del seguente provvedimento di presa d'atto dell'accordo sindacale inerente alcune rettifiche al vigente Contratto decentrato integrativo – Area Dirigenza.

Premesso che, questa amministrazione ha già avviato un percorso di Riorganizzazione del Modello Organizzativo che tiene conto sia dei nuovi servizi ed attività conferite e delegate a seguito del processo di decentramento amministrativo sia dei consistenti cambiamenti verificatisi conseguentemente nell'articolazione dei settori, tenendo conto anche della nuova articolazione delle deleghe assessorili;

Che al termine di tale processo sarà necessario avviare le procedure concertative con le organizzazioni sindacali area dirigenza tese a conseguire una rivisitazione dei criteri generali relativi alla individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della attribuzione delle definitive indennità di posizione;

Vista la propria precedente deliberazione nr 93 del 13 marzo 2003 con la quale si recepivano le rettifiche all'accordo di concertazione – area dirigenza – relativo ai criteri per l'attribuzione della indennità di posizione anni 2003 e seguenti approvato con delibera della G.P. nr 390 del 2.11.2001;

Visto il Decreto presidenziali protocollo nr 21 del 6 agosto 2003 con il quale si assegnavano i valori di posizione alle strutture dirigenziali per l'anno 2003 e seguenti;

Preso atto che, successivamente, con propria precedente deliberazione nr 392 del 20 ottobre 2005 – atto di indirizzo – e successivo Decreto del Presidente nr 78/2005 – a seguito delle nuove assegnazioni delle competenze e funzioni ai Dirigenti in servizio - si è provveduto a riassegnare i valori delle posizioni economiche ai diversi settori per l'anno 2005 e seguenti;

Rilevato che:

- con appositi Decreti Presidenziali si è provveduto al conferimento degli incarichi dirigenziali per il biennio 2007/2008 in attesa della approvazione del definitivo e Nuovo Modello organizzativo;
- Che i suddetti incarichi risultano essere a tutt'oggi in essere pur essendo intervenute alcune rimodulazioni, in accordo con le dirigenze interessate;

Visto l'accordo sottoscritto in data 12 giugno 2009 tra la Delegazione trattante di parte Pubblica – area Dirigenza – e le relative organizzazioni sindacali – circa alcune modifiche da apportare al vigente CCDI – Area Dirigenza ed in particolare: 1) incremento della posizione minima dirigenziale per € 455,53 su 13 mensilità; 2) rettifica del comma 5 dell'art. 14 del CCDI;

Rilevato che:

- la validità di detto accordo decorrerà, relativamente alle rettifiche del punto 1), dal corrente esercizio, mentre le modifiche dell'art 14 avranno decorrenza a valere dall'esercizio 2008;
- i contenuti dell'accordo non comportano alcun onere aggiuntivo rispetto alle risorse assegnate al salario accessorio della Dirigenza dal CCNL vigente e già regolarmente previste ed inserite nelle previsioni di spesa del Bilancio 2009;

Ritenuto opportuno:

- recepire il contenuto dell'accordo in parola il cui testo risulta inserito nel CCDI che appositamente rettificato viene allegato al presente atto (allegato 1)
- autorizzare il Dirigente del Settore Personale alla predisposizione degli atti conseguenti alla applicazione dello stesso;

Visti i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica ed alla copertura finanziaria del presente atto resi ai sensi del TUEL 267/2000;

A voti unanimi:

DELIBERA

Per le motivazioni sopra espresse che si ritengono interamente riportate:

- 1) Di recepire l'allegato accordo sindacale – Area Dirigenza – sottoscritto in data 12 giugno 2009 dalla Parte Pubblica;
- 2) Di dare atto che detto accordo determina una integrazione al Contratto Decentrato integrativo – Area Dirigenza - sottoscritto in data 5.11.2001 e successivamente modificato ed in particolare determina una ridefinizione della retribuzione di posizione minima che passa da € 25.655,69 ad € 26.111,22 (incremento di € 4.555,53 su 13 mensilità) ;
- 3) Di dare, altresì atto, che detto accordo rettifica inoltre il comma 5 dell'art. 14 del vigente CCDI ;
- 4) Di dare atto che gli effetti dell'applicazione dell'accordo sindacale del 12.06.2009, recepito con il presente atto, non comporta alcun onere aggiuntivo alla spesa di personale prevista in bilancio e definita dal vigente CCNL;
- 5) Di autorizzare il Dirigente del Settore Personale alla adozione di tutti gli atti gestionali conseguenti l'adozione del presente atto;
- 6) Di rendere il presente atto immediatamente esecutivo.

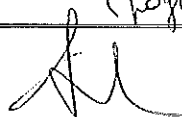
PROVINCIA DI VITERBO

ALLEGATO DELIBERAZIONE di G.P.
N° 174 DEL 26-06-09
COMPOSTO DI N° 17 PAGINE.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 1998/2001 DELL'AREA DELLA DIRIGENZA

Viterbo, lì 05.11.2001 integrato con modifiche del 10.03.2003 e applicazione CCNL
2005- modifiche G.P. 110 del 20.04.2006- modifiche G.P. 222 del 8.8.2007 –
modifiche G.P. 174 del 26-06-2009 (pag. n. 17)



Il giorno _5.11.01_, alle ore 11.00, a Viterbo presso la sede della Provincia di Viterbo, ha avuto luogo l'incontro tra l'Amministrazione provinciale di Viterbo, rappresentata dal dirigente settore personale, Dott. Bizzarrini, ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali: cgil, cisl e direl.

Al termine della riunione e parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anni 1998/2001, relativo al personale assunto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno o part/time, con qualifica dirigenziale, alla Provincia di Viterbo.

Il presente Contratto viene stipulato nel rispetto delle procedure previste dall'art. 5 del CCNL 1998/2001 – Area della Dirigenza a seguito autorizzazione della G.P. con delibera nr 391 del 2.11.2001

Viterbo, 5/11/2001

Lo stesso risulta rettificato a seguito:

- delle procedure concertative di cui al verbale 10.03.2003.
- in applicazione del nuovo CCNL 2005
- in applicazione G.P. 110/2006
- in applicazione G.P. 222/2007

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Ai sensi degli art. 1 e 2 della legge 12/6/1990 n. 146 nonché dell'art. 2 del C.C.N.L. del 10/4/96 (Servizi Pubblici Essenziali Area Dirigenza) sono esonerati dallo sciopero, nell'ambito dei Servizi Essenziali previsti per l'area della dirigenza dall'art. 1 del citato C.C.N.L., i titolari delle seguenti posizioni dirigenziali, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:
 - nr. 1 dirigente amministrativo;
 - nr. 1 dirigente tecnico;entrambi designati dalla conferenza dei Dirigenti.

Articolo 1

Campo di applicazione e decorrenza del contratto

1. Il presente C.C.D.I. formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. - area della dirigenza - si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato della Provincia di Viterbo.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. Gli effetti economici decorrono dal 1/1/1998, salve le diverse disposizioni riportate nel presente contratto.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.
4. Qualora entro 30 gg dalla sottoscrizione del presente contratto, l'Amministrazione non abbia provveduto alla attribuzione degli importi di cui all'art. 13, il Dirigente non in posizione di studio verrà collocato provvisoriamente nella fascia 1°, salvo futuri conguagli da attribuirsi al momento del collocamento nella fascia definitiva.
5. Qualora entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, l'Amministrazione non abbia provveduto alla attribuzione degli importi di cui all'art. 14 relativamente agli anni 2000 e precedenti, in considerazione che per gli stessi anni l'Amministrazione ha provveduto a liquidare gli importi della produttività collettiva relativa al CCDI per il personale non dirigenziale in misura tale pari al raggiungimento del 100% dei risultati previsti dal PEG, verrà liquidato il 50% in misura ugualitaria con gli scorpori di cui all'art. 14, comma 5 a titolo di acconto, salvo futuri conguagli.

Articolo 2

Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti istituti:
 - a) contrattazione integrativa
 - b) concertazione
 - c) informazione
 - d) consultazione
 - e) procedure di conciliazione
 - f) forme di partecipazione
2. Ai fini della corretta applicazione delle norme derivanti dal presente contratto, la parola "Ente" indica il Direttore Generale in sua assenza il Presidente in rappresentanza della Provincia di Viterbo o suo delegato.

Articolo 3

Soggetti tempi e procedure

1. L'Ente fornisce in forma scritta informazioni alla delegazione sindacale costituita così come previsto nel presente contratto e alle OO.SS. Territoriali firmatarie del CCNL.

Articolo 4

Informazione preventiva

1. L'Ente informa in via preventiva ed in tempo utile - comunque almeno dieci giorni prima della presentazione dell'atto all'organo competente - le rappresentanze sindacali sui criteri generali relativi a

tutti gli atti, anche di valenza generale, concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti, con particolare riferimento:

- conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei dirigenti;
 - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
 - misure di riorganizzazione degli uffici e servizi;
 - misure di pari opportunità;
 - implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
 - tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
2. Tra gli atti di valenza generale rientrano:
 - lo statuto e i regolamenti dell'Ente che incidono direttamente sulle funzioni dirigenziali;
 - la programmazione annua e triennale dei fabbisogni di risorse umane;
 - gli atti di organizzazione;
 - gli atti in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro;
 - gli atti relativi alla stipula di contratti a tempo determinato per l'area dirigenziale.
 3. Le parti concordano di attivare una più articolata informazione anche mediante la calendarizzazione degli incontri per le materie che sono oggetto di concertazione.
 4. Possono essere individuate modalità di informazione preventiva più articolate, su tutte le materie oggetto di contrattazione e concertazione.

Articolo 5 (abrogato)

Articolo 6 Concertazione

1. La concertazione, preceduta dall'obbligo dell'informazione preventiva ha come scopo la individuazione congiunta delle regole all'interno delle quali l'Amministrazione può esercitare il proprio potere discrezionale.
2. Ciascuno dei soggetti di cui al successivo art. 9 può attivare – mediante richiesta scritta – la concertazione per le seguenti materie, già indicate per grandi linee all'art.4 CCNL 1998-2001:
 - conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione che comportino una modifica delle dotazioni organiche dirigenziali;
 - sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei dirigenti;
 - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
 - la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
3. E' inoltre oggetto di concertazione con la delegazione sindacale dei dirigenti
 - piano assunzionale dei dirigenti;
 - programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei dirigenti;
 - implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro;
 - tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
4. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.
5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della richiesta. dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

6. La Provincia di Viterbo e le OO.SS non assumono iniziative unilaterali durante le fasi di concertazione sulle materie oggetto della stessa.

Articolo 7

Procedure di conciliazione

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta contiene una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
2. Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
3. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Articolo 8

Comitato dei garanti

1. La Provincia di Viterbo si impegna ad istituire entro sessanta giorni dalla stipulazione del presente contratto il Collegio dei garanti (art. 21, c. 3, D.Lgs 29/83), disciplinando la composizione e il funzionamento secondo i seguenti criteri generali:
2. il Collegio ha durata triennale ed è composto di tre, membri così individuati: un componente individuato dall'Amministrazione provinciale, un componente eletto dai dirigenti, un componente con funzione di Presidente designato di comune accordo dagli altri due membri, entro 15 giorni dalla loro nomina e scelto tra magistrati, docenti universitari, avvocati e dirigenti della pubblica amministrazione anche in quiescenza con specifica qualificazione ed esperienza nei settori della giurisprudenza amministrativa e dell'organizzazione del lavoro.
3. Il Comitato dei Garanti esprime, entro trenta giorni dalla richiesta, da parte dell'Ente, corredata di adeguati elementi istruttori, parere motivato e vincolante per l'Amministrazione, sui provvedimenti contestazione ai dirigenti, di risultati negativi dell'attività amministrativa, della gestione o del mancato conseguimento degli obiettivi. Tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce.
4. La richiesta all'Ente di ulteriori elementi istruttori da parte dei comitati dei garanti, da effettuarsi non più di una volta, costituisce interruzione: del termine di trenta giorni che riprende a decorrere dalla ricezione da parte del comitato di tutti gli elementi richiesti.
5. Il Comitato può, effettuare autonomamente accertamenti o audizioni.
6. La mancata espressione da parte del comitato dei garanti nei termini prescritti del parere richiesto consente all'Amministrazione di prescindere dal parere stesso.
7. La Provincia provvede agli oneri necessari al funzionamento del comitato, compresa la corresponsione dei compensi ai componenti.

Articolo 9

Composizione della delegazione sindacale

1. Al fine di consentire la necessaria agibilità delle relazioni sindacali, fino alla costituzione della RSU relativa all'area della dirigenza, la delegazione sindacale è così composta:
 - dalle rappresentanze sindacali aziendali, espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto;
 - dai rappresentanti di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

Articolo 10

Permessi sindacali retribuiti

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L.300/70, dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7/8/98 e del 25/11/98 e successive disposizioni legislative o contrattuali.
2. A tal fine entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto le Organizzazioni o Confederazioni sindacali rinnovano al Settore Personale l'elenco dei Dirigenti sindacali titolati alla fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti.

Articolo 11

Diritti e agibilità sindacali

1. Gli accordi precedenti all'entrata in vigore del CCNL 1994-97 in materia di bacheche, sedi, referendum etc. rimangono in vigore per quanto compatibili con le norme introdotte dal D.Lgs. 3.2.93 n. 29 e successive modificazioni.
2. Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 8, DPR 333/90 la durata delle assemblee dei dirigenti non può eccedere le due ore, salvo caso di materie di interesse nazionale; in tal caso le assemblee possono essere indette per una durata massima di tre ore.

Articolo 12

Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), e i) del comma 1 e dalle somme di cui al comma 2 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001. L'Amministrazione, a decorrere dal 1995, ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza.
2. Le parti convengono che sussistono le condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998-2001, subordinatamente alla verifica della disponibilità di bilancio delle relative risorse finanziarie, secondo gli importi di cui all'allegato A

Articolo 13

Retribuzione di posizione

1. I valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - Collocazione nella struttura
 - Complessità organizzativa
 - Responsabilità gestionale interna/esterna
2. L'Amministrazione, avvalendosi di quanto previsto dal comma 5 dell'art. 27 del C.C.N.L., individua la retribuzione di posizione, secondo fasce predeterminate così come indicate nella tabella in calce al presente articolo e secondo una specifica metodologia per la graduazione concertata ai sensi del 1° comma, lett a) dell'art 8 del CCNL.

Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi assegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.
3. Viene inoltre istituita una indennità di posizione aggiuntiva da attribuirsi a titolari di coordinamento di area pari ad una percentuale pari al 5-8% delle indennità di posizione delle strutture coordinate.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2000-2001 (per tredici mensilità)

FASCE	DECORRENZA 1° GENNAIO 2000		DECORRENZA 1° GENNAIO 2001	
	POSIZIONE		POSIZIONE	
POSIZ. DI STUDIO	41.708.329	-	41.708.329	-
1	45.879.162		50.049.995	
2	50.467.078	-	60.212.594	

(4.) *(a decorre dall'anno 2002 i predetti valori vanno in ragione della diminuzione di Lire 6.500.000 disposta dal comma 3, lettera e) dell'art. 1 del CCNL 12 febbraio 2001, relativo al biennio economico 2000-2001;)*

4. a decorre dall'anno 2002 i predetti valori **sono stati rideterminati** in ragione della diminuzione di Lire 6.500.000 disposta dal comma 3, lettera e) dell'art. 1 del CCNL 12 febbraio 2001, relativo al biennio economico 2000-2001. In applicazione al rinnovo contrattuale 2002/2005 del 22.02.2006 a decorrere, sempre, dall'anno 2002 i predetti valori di ogni singola retribuzione di posizione prevista dall'ordinamento dell'Ente, risultano incrementati di € 520,00 per tredici mensilità, ivi compresa il rateo tredicesima. Pertanto risultano così rideterminati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2002 (per tredici mensilità)

FASCE	DECORRENZA 1° GENNAIO 20002	
	POSIZIONE	
POSIZ. DI STUDIO	18.703,58	-
1	23.011,69	
2	28.260,23	-

(5) *per l'anno 2003 e successivi, fermo restando il valore dell'incarico dirigenziale non operativo (posizione di studio, ecc.) pari a Euro 18.183,58 (così come rideterminato in applicazione di quanto indicato al precedente punto 4), il valore delle singole retribuzioni di posizione (sarà) è stato rideterminato avendo cura di fissare la soglia minima di tale valore in Euro 22.491,69 (equivalente al valore della ex prima fascia rideterminato in applicazione di quanto indicato al precedente punto 4) e procedendo a ripartire proporzionalmente unicamente il differenziale esistente tra l'ammontare del fondo, al netto del 15% destinato all'indennità di risultato, e il valore della soglia minima di posizione per il numero delle posizioni dirigenziali esistenti.*

es.: - disponibilità fondo 283.762,58 – 42.546,39 (15% per risultato) = 241.198,19
 - 9 (numero dei dirigenti) x 22.491,69 (valore soglia minima posizione) = 202.425,21

- effettiva disponibilità da ripartire in base al punteggio di posizione Euro 38.772,98

Nel caso che nell'anno di riferimento venga attivata una o più posizione di studio, la differenza esistente tra il valore di tale posizione e quella della soglia minima verrà utilizzata per incrementare l'importo del fondo destinato al risultato.

- 5 per l'anno 2003 e successivi, fermo restando il valore dell'incarico dirigenziale non operativo (posizione di studio, ecc.) pari a Euro 18.703,58 (così come rideterminato in applicazione di quanto indicato al precedente punto 4), il valore delle singole retribuzioni di posizione è stato rideterminato avendo cura di fissare la soglia minima di tale valore in Euro 23.011,69 (equivalente al valore della ex prima fascia rideterminato in applicazione di quanto indicato al precedente punto 4) e procedendo a ripartire proporzionalmente unicamente il differenziale esistente tra l'ammontare del fondo, al netto del 15% destinato all'indennità di risultato, e il valore della soglia minima di posizione per il numero delle posizioni dirigenziali esistenti.

es.: - fondo a regime 344.682,16 - (15% per risultato) = 292.979,84
 - 10 (numero dei dirigenti) x 23.011,69 (valore soglia minima posizione) = 230.119,90

- effettiva disponibilità da ripartire in base al punteggio di posizione Euro 62.859,94

- 5.bis In applicazione al CCNL del 14.05.2007 relativo al biennio economico 2004/2005 i valori della retribuzione di posizione sono stati rideterminati in ragione di :

- € 572,00 all' 1.1.2004 per tredici mensilità; (solo posizioni dirigenziali ricoperte)
- € 1.144,00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento per tredici mensilità; (solo posizioni dirigenziali ricoperte)

per l'anno 2005 e successivi, fermo restando il valore dell'incarico dirigenziale non operativo (posizione di studio, ecc.) pari a Euro 18.703,58 (così come rideterminato in applicazione di quanto indicato al precedente punto 4), il valore delle singole retribuzioni di posizione è stato rideterminato avendo cura di fissare la soglia minima di tale valore in Euro 24.155,69 (equivalente al valore della ex prima fascia rideterminato in applicazione di quanto indicato al precedente comma) e procedendo a ripartire proporzionalmente unicamente il differenziale esistente tra l'ammontare del fondo, al netto del 15% destinato all'indennità di risultato, e il valore della soglia minima di posizione per il numero delle posizioni dirigenziali esistenti.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2005 (per tredici mensilità)

	DECORRENZA 1° GENNAIO 2005	
FASCE	POSIZIONE	
POSIZ. DI STUDIO	18.703,58	-
Posizione soglia minima	24.155,69	

Per l'anno 2007 e successivi in applicazione all'accordo sindacale sottoscritto in data 11.06.2007(recepito con GP 222/2007) è stato rideterminato il valore della soglia minima di retribuzione in € 25.655,69 (incremento di € 1.500,00 per tredici mensilità). Restano fermi i criteri di ripartizione di cui al precedente comma 5

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2007 (per tredici mensilità)

	DECORRENZA 1° GENNAIO 2007	
FASCE	POSIZIONE	
POSIZ. DI STUDIO	18.703,58	-
Posizione soglia minima	25.655,69	

Per l'anno 2009 e successivi in applicazione all'accordo sindacale sottoscritto in data 12.06.2009(recepito con GP _____) è stato rideterminato il valore della soglia minima di retribuzione in € 26.111,22 (incremento di € 455,53 per tredici mensilità). Restano fermi i criteri di ripartizione di cui al precedente comma 5

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE 2009 (per tredici mensilità)

FASCE	DECORRENZA 1° GENNAIO 2009	
	POSIZIONE	
POSIZ. DI STUDIO	18.703,58	-
Posizione soglia minima	26.111,22	

Nel caso che nell'anno di riferimento venga attivata una o più posizione di studio, la differenza esistente tra il valore di tale posizione e quella della soglia minima verrà utilizzata per incrementare l'importo del fondo destinato al risultato.

Articolo 14

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato per l'anno 2000 è stabilita nella misura almeno pari al 10% della retribuzione di posizione. Per l'anno 2001 è determinata, nella misura almeno pari al 15% della retribuzione di posizione.
2. Detta retribuzione a decorrere dal 2001 è ripartita secondo la metodologia oggetto di concertazione sulla base dei criteri di seguito indicati, in tre quote:
 - una legata al conseguimento degli obiettivi e valutata al 40%;
 - una legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il 30%
 - ed una legata alla disponibilità e valutata per il 30%
3. Per l'anno 2000 e precedenti verrà concertata una metodologia più semplificata che possa dar luogo a valutazione su relazione dirigenziale e secondo parametri riscontrabili *ex post*.
4. Il fondo destinato alla retribuzione di risultato è incrementato dalle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art.18 della legge n.109/1994 e successive modificazioni e integrazioni nonché dalle risorse di cui all'art. 37 del CCNL, che sono specificatamente destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.
5. *Sostituito dal successivo (Nella definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato l'Amministrazione Provinciale, con specifica disciplina da allegarsi al presente accordo, valuterà la correlazione tra la retribuzione di risultato medesima e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 18 della legge n.109/1994 nonché ai sensi dell'art. 37 del CCNL, rimanendo inteso che detti compensi saranno scorporati dalla retribuzione di risultato sino alla concorrenza dell'intero importo e le relative economie saranno ridistribuiti sugli altri incarichi dirigenziali.)*
5. *Sostituito dal successivo (Nella definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato l'Amministrazione Provinciale, con specifica disciplina da allegarsi al presente accordo, valuterà la correlazione tra la retribuzione di risultato medesima e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 18 della legge n.109/1994 nonché ai sensi dell'art. 37 del CCNL, oltretutto degli altri di cui al successivo articolo 15; rimanendo inteso che detti compensi saranno scorporati dalla*

retribuzione di risultato sino alla concorrenza del 50% e le relative economie saranno ridistribuiti sugli altri incarichi dirigenziali.)

5. Nella definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato l'Amministrazione Provinciale, con specifica disciplina da allegarsi al presente accordo, valuterà la correlazione tra la retribuzione di risultato medesima e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 18 della legge n.109/1994 nonché ai sensi dell'art. 37 del CCNL, oltreché degli altri di cui al successivo articolo 15; rimanendo inteso che detti compensi saranno scorporati dalla retribuzione di risultato sino alla concorrenza del 50% dei compensi stessi e comunque non oltre il 50% della quantificazione di base della retribuzione di risultato e le relative economie saranno ridistribuiti sugli altri incarichi dirigenziali, salvo su quelle posizioni che hanno già usufruito della clausola del 50% di garanzia.

6. Le parti concordano che la nuova formulazione del comma 5 decorrerà a valere dall'esercizio 2008.

Articolo 15

Onnicomprensività del trattamento economico

1. I compensi spettanti ai dirigenti per lo svolgimento di incarichi conferiti dal 1° gennaio 2000, quali commissioni di concorso, commissioni di gara, commissioni di vigilanza, incarichi di docenza, o conferiti da terzi, su designazione dell'Amministrazione, quali arbitrati, salvi i casi di prestazioni già liquidate dall'Amministrazione Provinciale alla data di sottoscrizione del presente contratto, in coerenza con il principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, previsto dall'art.24 comma 30 del decreto legislativo n. 29 del 1993, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono destinati ai dirigenti che hanno effettuato tali prestazioni **si applicano le disposizioni di cui all'art. 14 comma 5**
2. Per valorizzare la professionalità dei dirigenti interni dell'Amministrazione e per garantire la massima trasparenza delle procedure nel conferimento degli incarichi l'Amministrazione Provinciale procederà, entro tre mesi dalla firma del contratto decentrato:
 - a disciplinare, con apposito regolamento, le diverse tipologie di prestazione che i dirigenti sono chiamati ed espletare nonché i criteri per la determinazione dell'entità dei relativi compensi;
 - ad istituire appositi Albi dei Dirigenti, articolati per famiglie professionali, recanti l'indicazione delle specifiche peculiarità professionali di ciascuno;
 - a monitorare gli incarichi conferiti nonché i compensi liquidati.

Articolo 16

Copertura Assicurativa

1. Le parti confermano quanto già definito in merito alla disciplina relativa alla copertura assicurativa. Rimane fermo il diritto al rimborso delle spese assicurative effettivamente sostenute dai dirigenti (nei limiti dei massimali di rischio garantiti con la futura polizza dall'amministrazione) dalla data di vigenza del C.C.N.L. . Le polizze attualmente in essere devono garantire una copertura dei rischi per un massimale di almeno 5 miliardi..

Articolo 17

Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. La disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro fa riferimento ai seguenti principi generali:

- determinazione dell'importo delle mensilità di riferimento per il calcolo dell'indennità sulla base del valore degli emolumenti da corrispondere ai dirigenti;
 - nel calcolo delle mensilità sono compresi: lo stipendio, l'indennità integrativa speciale, l'anzianità e la retribuzione di posizione per la funzione affidata al momento della richiesta di risoluzione;
 - la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può essere chiesta dai dirigenti che hanno una anzianità minima di cinque anni;
 - la disciplina del presente articolo si applica ai dirigenti con contratto a tempo indeterminato;
 - l'Amministrazione determina il numero delle mensilità da erogare all'inizio di ciascun anno, previa concertazione.
 -
3. La risoluzione consensuale secondo la seguente tabella economica, che tiene conto del contenimento ai minimi livelli dell'incentivo per i dirigenti più giovani, un trend crescente per le età più elevate, parametri più bassi per gli ultimi anni di carriera.

ANNI	INDENNITA' MENSILITA'
65	12
Da 64 a 63	Min. 10 – max 18
Da 62 a 40	Min. 12 – max 24
inferiore a 40	Min. 12 – max 18

1. In fase transitoria, la disciplina si applica a coloro che compiano il 65° anno di età entro il 31 dicembre 2001 e che, alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato, hanno presentato la richiesta di prosecuzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'ad 16 del D.Lgs 503/92. In tal caso l'indennità riconosciuta è pari ad un terzo dei mesi mancanti al raggiungimento del definitivo collocamento a riposo.

Articolo 18 Formazione

1. L'Amministrazione assume come metodo permanente la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti per la valorizzazione delle capacità e attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità loro affidate.
 - L'attività di formazione dei dirigenti, nell'ambito delle proprie specificità costituisce parte essenziale del piano generale di formazione dell'Ente e deve consentire:
2. un aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo, con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali;
3. Il piano di formazione della dirigenza è oggetto di contrattazione decentrata integrativa aziendale, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente all'inizio di ciascun anno solare, e deve consentire la formazione di piani individuali che garantiscano:
 - interventi formativi relativi alle strategie e agli obiettivi generali dell'ente;
 - interventi formativi funzionali alla professionalità peculiare del dirigente;
 - interventi formativi funzionali al conferimento di nuovi incarichi.
4. A tal fine è destinata annualmente una quota non inferiore all'1,5% della spesa complessiva del personale dirigenziale come previsto dall'art. 23 del C.C.N.L.. Nell'ambito del piano formativo è previsto un budget per l'autoformazione dei dirigenti.
5. L'Ente, con cadenza semestrale, fornisce ai soggetti di cui all'art. 9, informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

Articolo 19 Conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Le parti convengono sui seguenti criteri:

- a) Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati i seguenti elementi, in ordine di importanza, in riferimento alle specifiche caratteristiche da ricoprire.
- Provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate.
 - Risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione Provinciale o di altre Pubbliche Amministrazioni.
 - Di norma la possibilità di garantire l'assolvimento dell'incarico per una durata corrispondente al mandato del Presidente o almeno per un biennio.
- b) Di norma non possono essere conferite incarichi di direzione apicale a dirigenti che abbiano maturato meno di due anni di effettivo esercizio di funzioni dirigenziali.
- c) Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato, di norma coincidente con il mandato del Presidente o con il verificarsi di progetti di riorganizzazione del lavoro e dei servizi dell'ente. Il dirigente resta nella posizione affidata fino al conferimento del nuovo incarico.
- d) Gli incarichi interinali sono conferiti solo eccezionalmente e per un periodo limitato e definito nel tempo, e di norma non superiore ad un anno, considerato – oltre ai criteri di cui al precedente lett a) – la necessità di non turbare gli assetti organizzativi dell'Amministrazione, ovvero di sperimentare un diverso assetto organizzativo.
2. Le limitazioni non riguardano il conferimento di incarichi interinali non comportanti la direzione di strutture, questi ultimi sono conferiti direttamente dal Presidente. Ai dirigenti titolari di posizioni ad interim, conferite sulla base di motivate esigenze organizzative stabilite d'intesa con il Direttore generale, è attribuita, con decorrenza 1/1/2001, una retribuzione di posizione pari al 25% di quella prevista per la posizione medesima.
3. Tale maggiorazione è limitata ad un solo incarico interinale e comunque nel caso che non trovi capienza nel fondo relativo alla responsabilità di posizione viene finanziato con ulteriori somme di bilancio.
4. Il Presidente può altresì conferire incarichi dirigenziali che non comportino la direzione di strutture, in relazione a compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi limitati nel tempo che coinvolgono più uffici o servizi dell'Amministrazione. La retribuzione di posizione sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza nel compito affidato.

Articolo 20

Revoca degli incarichi dirigenziali

1. A norma dell'art. 109 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, gli incarichi dirigenziali sono revocabili prima del termine con provvedimento motivato, a seguito di procedimento di contestazione in forma scritta e di confronto in contraddittorio, esclusivamente in base ai seguenti presupposti:
- a) mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al termine dell'anno finanziario, ovvero raggiungimento degli obiettivi in percentuale inferiore al 55%.
 - b) grave o reiterata inosservanza delle direttive del Presidente e/o della Giunta.
 - c) grave o reiterata responsabilità per errori di gestione.
 - d) grave o reiterata violazione dei doveri di leale collaborazione nei confronti dell'Amministrazione e dei doveri deontologici nei confronti dei cittadini.
1. L'incarico dirigenziale può essere revocato su richiesta motivata del dirigente.
2. Entro sessanta giorni dalla stipula del C.C.D.I., le parti definiscono un codice di comportamento per i dirigenti della Provincia di Viterbo che precisi i doveri di leale collaborazione nei confronti

dell'Amministrazione e i doveri deontologici nei confronti dei cittadini. La sottoscrizione del codice di comportamento è parte integrante del contratto individuale di lavoro.

3. Gli incarichi dirigenziali possono altresì essere revocati anticipatamente per motivate ragioni organizzative, in relazione a nuovi assetti organizzativi degli uffici e dei servizi della Provincia, nell'esercizio di nuove funzioni o competenze, a nuove modalità gestionali dei servizi pubblici locali.
4. La revoca anticipata dell'incarico dirigenziale per le ragioni di cui ai precedenti punti n. 1 e n. 2 comporta la perdita della relativa retribuzione di posizione e di risultato, e salvi i casi più gravi previsti dalla legge e dai contratti - l'assegnazione ad una posizione dirigenziale inferiore.
5. Nel caso previsto al punto 4, ove ricorra l'esigenza organizzativa di utilizzare la specifica professionalità del dirigente per ricoprire una diversa posizione organizzativa, al dirigente viene mantenuta, se superiore, la retribuzione di posizione precedentemente attribuita.

Articolo 21

Buono pasto e Part-time

1. Il Dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto negli importi stabili per gli altri dipendenti, per ogni giornata che preveda il rientro pomeridiano, sulla base di autocertificazioni attestante detta evenienza.
2. Le parti concordano di rinviare ad un'opportuna regolamentazione del part-time per la dirigenza anche alla luce delle recenti innovazioni del quadro normativo di riferimento sulla materia specifica.

Articolo 22

Ferie e festività

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio ad un periodo di ferie retribuito pari a 28 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art.1 comma 1 lettera a della L. 937/77.
2. In tale periodo al dirigente spetta anche la retribuzione di cui agli artt.39 e 40, CCNL 1994/97. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi e alle condizioni previste dalla legge 937/77.
3. Al Dirigente che usufruisce delle ferie limitatamente a tre giorni, è sufficiente la tempestiva comunicazione all'ufficio del personale.
4. Il Dirigente comunica all'organo di indirizzo politico, al direttore generale ed al segretario generale il periodo di ferie, concordando la sua sostituzione.
5. Per quanto noti si richiamano integralmente le disposizioni dell'art. 16 del CCNL 1994/97 del personale con qualifica dirigenziale.

Articolo 23

Assenze per malattia

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 19 CCNL dei dirigenti, in caso di assenza per malattia, il dirigente dovrà comunicarla tempestivamente all'ufficio di appartenenza e farsi rilasciare la certificazione per la malattia da un proprio medico di fiducia e inoltrarlo al proprio ufficio entro i due giorni successivi. In caso di impossibilità ad inoltrare il certificato nei tempi previsti, il dirigente dovrà comunicare telefonicamente la propria assenza all'ufficio del personale e recapitare il certificato medico non oltre il giorno del rientro in servizio.
2. Il Dirigente in occasione di assenze per analisi cliniche, cure mediche, visite preventive, visite collegiali richieste dall'Amministrazione, presso strutture ritenute idonee dall'Amministrazione, sarà considerato a tutti gli effetti in servizio effettivo.
3. Il Dirigente che dovrà effettuare assenze per analisi cliniche, cure mediche e visite preventive, in strutture pubbliche, convenzionate o private, potrà utilizzare il periodo di assenza per malattie.

Articolo 24

Assenza o prolungato impedimento

1. Al fine di assicurare il regolare andamento degli uffici le parti convengono sull'adozione dei seguenti criteri idonei a regolare le situazioni in cui si verifichi una vacanza di posto dovuta a una prolungata assenza del 'dirigente:
2. Il Presidente individua il Dirigente di altro settore, prioritariamente tra quelli assegnati all'Area di coordinamento, incaricato di sostituirlo in caso di assenza, in mancanza di tale indicazione si procede alla sostituzione con il Dirigente più anziano in ruolo.
3. In tali casi si applica il trattamento economico del dirigente che sostituisce parità di condizione uguali a quelle previste per l'incarico ad interim

Articolo 25

Pari opportunità

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, e 6, della L.125/91 e degli artt. 7, c. 1, e 61 del D.Lgs. 29/93, è costituito un apposito Comitato per le Pari Opportunità, composto da un rappresentante dell'Amministrazione, con funzioni di Presidente, da un componente designato da ognuna delle R.S.A. dei dirigenti firmatarie del presente contratto e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione; tale Comitato ha il compito di promuovere le "azioni positive" definite all'art 9, c. 3 del CCNL 1998/2001.

Articolo 26

Sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

1. Le parti convengono di verificare lo stato di attuazione nel Provincia di Viterbo dei D.L.vi 626/94 e 242/96 e delle modifiche legislative successivamente intervenute.
2. Alla luce del nuovo ruolo assunto dai dirigenti in qualità di datori di lavoro l'Amministrazione si impegna a verificare prioritariamente l'adeguamento degli immobili di proprietà o in uso all'Amministrazione rispetto a qualsiasi altra iniziativa di spesa, tenuto conto della limitatezza dei mezzi strumentali e finanziari a disposizione dei medesimi nei programmi del PEG.

Articolo 27

Mobilità

1. Fermo restando le norme vigenti in tema di mobilità, le parti concordano di istituire un tavolo congiunto per la trattazione degli argomenti che determinano la dichiarazione di eccedenza. Detto tavolo dovrà costituirsi prima che l'Amministrazione si esprima unilateralmente mediante trasferimenti d'ufficio o dichiarazione di messa in disponibilità.

SOTTOSCRIZIONE

Le parti al termine della contrattazione stipulano la presente preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo.

La delegazione di parte pubblica

La delegazione di parte sindacale

2009	
85% fondo totale	310.574,67

NUOVO RIPARTO FONDO REGIME ATTUALI INCARICHI

	2009			2009			2009		
	Pos. Min 2006	incr P.M	P.M finale 2006	nuovo inc. P.M.	Nuova Pos Min	Pesi attuali	Pos. Da Punti	totale posizione	
Ragioneria	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	79	2.152,57	28.263,79	
Avvocatura	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	73	1.989,08	28.100,30	
Pers.le	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	83	2.261,56	28.372,78	
Cultura	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	73	1.989,08	28.100,30	
Formazione	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	73	1.989,08	28.100,30	
Caccia	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	73	1.989,08	28.100,30	
Edilizia	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	86	2.343,30	28.454,52	
Viabilità	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	78	2.125,32	28.236,54	
trasporti *	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	79	2.152,57	28.263,79	
Aagg	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	81	2.207,06	28.318,28	
Ambiente	24155,69	1.500,00	25.655,69	455,53	26.111,22	79	2.152,57	28.263,79	
	265.712,59	16.500,00	282.212,59	5.010,83	287.223,42	857	23.351,25	310.574,67	

Il CCDI sottoscritto in data 5/11/2001 è così modificato:

- Il comma 5 dell'articolo 14 risulta come segue: "Nella definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato l'Amministrazione Provinciale, con specifica disciplina da allegarsi al presente accordo, valuterà la correlazione tra la retribuzione di risultato medesima ed i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 18 della legge 109/94 nonché ai sensi dell'art. 37 del CCNL oltreché degli altri di cui al successivo articolo 15; rimanendo inteso che detti compensi saranno scorporati dalla retribuzione di risultato sino alla concorrenza del 50% dell'intero importo e le relative economie saranno ridistribuite sugli altri incarichi dirigenziali, ~~salvo quelli che~~ ^{quanti presenti}
- Il primo comma dell'art. 15 terminerà con l'aggiunta delle parole "si applicano le disposizioni di cui all'art. 14 comma 5"

Le compen' negr
e comunque non oltre il
50% della ~~finna~~ ^{quanti presenti} ~~prechi/cons~~
di ^{base} ~~base~~ della retribuzione di
risultato

salvo quell porzion de ~~base~~
l'importo della ~~clara~~ ^{base} del 50%
di garanzia

le par. ~~correlazione~~ ^{che il presente}
~~del~~ ^{nello} ~~accordo~~ ^{decisione}
~~del~~ ^{o voce} ~~eretto~~ ²⁰⁰⁸

Viterbo 12/ giugno/2009

P. P. ~~P. P.~~

P. Sindacale