

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA ANNI 2002 - 2005

(In esecuzione al C.C.N.L. 22/02/2006)

A seguito dell'autorizzazione deliberata dalla Giunta Provinciale con atto n. 12 del 29/01/2007, alla sottoscrizione del testo del C.C.D.I. del personale Dirigente della Provincia Regionale di Caltanissetta, tenuto conto che il Collegio dei Revisori in data 11/12/2006 ha espresso il parere favorevole di cui all'art. 4, comma 3 del CCNL 22/2/2006, il giorno 19 del mese di Febbraio dell'anno 2007 alle ore 9.00, si è svolto l'incontro delle Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegato Contratto Decentrato Integrativo relativo al personale della Provincia Regionale di Caltanissetta:

Delegazione trattante nelle persone di

Parte pubblica

Presidente Dott. ORLANDO SALVATORE

Componenti Dott.ssa SALVINA GIANNONE
Dott.ssa MARIA ANTONIA DI FORTI
Dott. MARCOTTAVIO TRIGONA

Parte Sindacale CISL Arch. GIOVANNI LOMBARDO
DIREL Dott. BIAGIO RIZZO

Organizzazioni sindacali territoriali

C.G.I.L.-FP Dr. Silvio Montana
CISL-FPS Sig. Gianfranco Di Maria
UIL-FPL Dr. Giuseppe Cigna
CIDA EE.LL.
CSA Sig. Cassarino Ettore

Handwritten signatures:
Bellevie Rizzo
Giuseppe Cigna

Sottoscrivono l'allegato Contratto Decentrato Integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per l'annualità economica 2006, redatto in aderenza alle direttive della G.P. adottate con atto n. 195 del 22/11/2006.

PROVINCIA REGIONALE DI CALTANISSETTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA DIRIGENZA IN ESECUZIONE AL C.C.N.L. 22/02/2006

Composizione Delegazioni

Le delegazioni trattanti sono così costituite:

Parte Pubblica:

- Presidente: Dr. Salvatore Orlando
- Componenti:

D.ssa Salvina Giannone
D.ssa Maria Antonia Di Forti
Dr. Marco Trigona

Parte Sindacale:

- Per la R.S.A.
CISL Arch. Giovanni Lombardo
DIREL Dr. Biagio Rizzo

Per le Organizzazioni Sindacali:

CGIL- fps Dott. Silvio Montana
CISL -fp Sig. Gianfranco Di Maria
UIL/fpl Dr. Giuseppe Cigna *Bellaric Rino*
CIDA/EE.LL.
CSA Sig. Ettore Cassarino

Art. 1

Individuazione delle posizioni esonerate dallo sciopero

Ai sensi degli artt.1 e 2 della Legge 12/6/1990 n.146 e dell'art. 2 del C.C.N.L. del 10/4/1996 (Servizi Pubbili essenziali Area dirigenza) sono esonerati dallo sciopero :

- a) n.1 Dirigente Amministrativo;
- b) n.1 Dirigente Tecnico;

Entrambi sono designati dalla conferenza dei Dirigenti.

Art. 2

Campo di applicazione e decorrenza del contratto

Il presente C.C.D.I., stipulato ai sensi dell'art. 4 del vigente C.C.N.L. area Dirigenza, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Provincia di Caltanissetta.

[Handwritten signature]
CISL FP

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.

Art. 3 Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali oggetto del presente contratto si articola nei seguenti Istituti:

- 1- Contrattazione integrativa;
- 2- Concertazione;
- 3- Informazione;
- 4- Consultazione.

1) Contrattazione Integrativa

Sono materia di contrattazione decentrata:

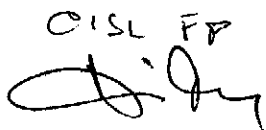
- Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della L.146 del 1990 e secondo quanto è previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10/4/1994;
- Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- Pari opportunità;
- Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs.626/1994;
- Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3,4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 1998/2001 (Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato)
- Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato;
- criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e) del CCNL 1999.
- Criteri generali e modalità per la disciplina degli effetti economici connessi al mutamento di incarico del dirigente a seguito di processi di riorganizzazione interna.

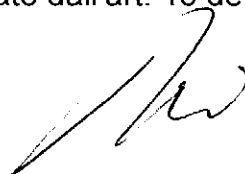
2) Concertazione

La concertazione, modello di relazione sindacale del tutto autonomo dagli altri previsti dal CCNL, avviene nei termini previsti dall'art. 6 del C.C.N.L 2002/2005, sulle seguenti materie:

- criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art.17 del CCNL 1998, come modificato dall'art. 15 del CCNL 2006 ;



CISL FP




- criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento;
- conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- attivazione di nuovi servizi e di processi di riorganizzazione che comportino una modifica delle dotazioni organiche dirigenziali;

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 e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti.

3) Informazione

L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali sugli atti di valenza generale, anche a carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo.

Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale, e, in ogni caso in presenza di eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività..

Nel caso in cui si tratti di materie per le quali è prevista la contrattazione o la concertazione, l'informazione deve essere preventiva.

4) Consultazione

E' prevista per i casi ad essa demandati dalla legge o dai contratti, in particolare con riferimento alla sicurezza e alle pari opportunità.

La consultazione si sviluppa in termini di informazione scritta preventiva, trasmessa con nota recante numero di protocollo. .

Art. 4 Pari opportunità

In materia di pari opportunità si richiamano tutte le disposizioni dell'art. 9 del C.C.N.L. dirigenza 1998/2001; in particolare è impegno dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità e delle azioni positive come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione si impegna ad evitare qualsiasi disparità di fatto fra uomini e donne sia per ciò che riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e all'aggiornamento professionale, sia per ciò che riguarda le opportunità di crescita di sviluppo professionale e di partecipazione.

Art. 5 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

Le parti prendono atto del fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro, attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature with the text 'CISL FP' written above it. To the right of this, there are several more signatures, including one that appears to be a stylized 'M' and another that looks like 'P. M. B.'. On the far right, there is a large, vertical signature that spans across the right margin.

comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni ed evitare possibili conseguenze che possano pregiudicare lo stato di salute fisica e morale del lavoratore, l'Amministrazione si impegna a costituire un Comitato Paritetico, secondo le modalità e con i compiti previsti dall'art. 8 del vigente C.C.N.L.

Art. 6

Interpretazione autentica dei contratti collettivi

Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto integrativo la parte interessata invia all'altra apposita richiesta. La richiesta scritta con lettera raccomandata, deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno, su convocazione della parte pubblica, entro 30 gg. dalla richiesta, e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

Art. 7

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Il Presidente attribuisce ad ogni dirigente uno degli incarichi istituiti secondo la normativa vigente, in coerenza con il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, in relazione alle esigenze organizzative dell'ente.

Nell'Assegnazione degli incarichi si dovrà osservare il principio di correlazione tra le caratteristiche dei programmi da attuare, i servizi da svolgere e i requisiti soggettivi dei soggetti cui affidare l'incarico.

Gli incarichi ai dirigenti a tempo indeterminato non possono essere inferiori a due anni e comunque la durata dell'incarico non può eccedere il mandato amministrativo del Presidente in carica al momento dell'assegnazione.

Al termine del mandato elettorale, gli incarichi dirigenziali vigenti si intendono rinnovati per tre mesi; dopo tale termine – qualora i singoli dirigenti non siano assegnati ad altri incarichi – gli stessi si ritengono confermati nelle posizioni rispettivamente coperte per il periodo di cui al provvedimento di affidamento.

La revoca anticipata dell'incarico, rispetto alla scadenza definitiva, può avvenire solo per motivate ragioni organizzative e produttive (v. clausola di salvaguardia) oppure in base alle valutazioni dell'attività svolta dai dirigenti.

Alla scadenza dell'incarico assegnato o alla revoca dello stesso, il dirigente può essere assegnato ad altro incarico, con la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione corrispondente.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CISL FP" and various scribbles.]

Art. 8

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

Si conferma la disciplina dell'art. 12 CCNL 2002/2005

Art. 9

Disciplina degli effetti degli accertamenti negativi

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL area Dirigenza del 2006, l'Ente disciplina gli effetti degli accertamenti negativi di cui all'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999, il relativo procedimento e gli strumenti di tutela, ivi compresi la previa contestazione e il contraddittorio, individuando le specifiche misure nell'ambito delle seguenti ipotesi, in relazione alla gravità dell'accertamento:

- riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza, per il personale interno, appartenente alla categoria D, al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale ai sensi del Regolamento di Accesso alla qualifica dirigenziale dell'ente;
- affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore, qualora si verifichi un mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati al dirigente, ovvero grave, reiterata ed immotivata l'inosservanza delle direttive ad esso impartite;
- sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter del CCNL del 10.4.1996;
- recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27."

Art. 10

Clausola di salvaguardia

Qualora, in presenza di processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dall'ordinamento dell'ente, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, e nel caso in cui tale dirigente non sia incorso in valutazioni negative, avrà diritto al mantenimento dell'indennità di posizione nella misura concordata nel contratto individuale già sottoscritto, compatibilmente con le risorse del fondo e nel rispetto dei criteri stabiliti in sede di concertazione al verificarsi dell'evento riorganizzativo.

Art. 11

Comitato dei garanti

L'amministrazione si impegna ad istituire, ai sensi dell'art.23 del CCNL del 10/4/1996, il Comitato dei Garanti, che sarà composto da n.3 elementi, individuati tra soggetti con specifica qualificazione ed esperienza nei settori dell'organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico.

CISL FP

Il primo membro è scelto dall'Amministrazione Provinciale; il secondo dalle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei dirigenti, il terzo è individuato, dalla conferenza dei Dirigenti

Il Comitato esprime pareri sui provvedimenti di cui all'art 23-bis, c.1 lett.b),c) e d) del CCNL del 10/4/1996.

Il Comitato dei Garanti, prima della formulazione del proprio parere, ascolta a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Il parere deve essere espresso entro trenta giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.

Art. 12 Formazione e aggiornamento

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 un'aggiornamento tempestivo sulle mutate condizioni dell'ambiente normativo e operativo, con particolare riferimento alle tecniche di gestione di risorse umane, finanziarie e strumentali.

Il piano di formazione della dirigenza è oggetto di contrattazione decentrata integrativa, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente all'inizio di ciascun anno solare, e deve consentire la formazione di piani individuali che garantiscono:

- 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.

A tal fine è destinata annualmente una quota non inferiore all'1% della spesa complessiva del personale dirigenziale come previsto dall'art. 23 del C.C.N.L. del 1999. Nell'ambito del piano formativo è previsto che si svolgano almeno due incontri di formazione annuali, vertenti su argomenti di interesse comune a tutti i dirigenti, da svolgersi in loco, per il quale si stanzerà almeno il 30% delle risorse destinate alla formazione dei dirigenti. Le ulteriori somme saranno destinate al incontri di formazione di carattere settoriale.

L'Ente, con cadenza semestrale, fornisce ai soggetti di cui all'art. 3, informativa sullo stato di effettiva attuazione del piano, motivandone ogni eventuale scostamento.

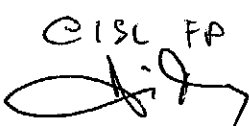
Art. 13

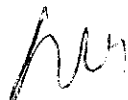
Criteria generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento alla L. 626/94

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D. Lgs. 626/94, per le responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione.

Il responsabile della sicurezza definisce piani di intervento, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi per garantire il massimo controllo possibile sulla salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'amministrazione si impegna a stanziare una quota non inferiore allo 0,5% delle spese per il personale, da destinare agli interventi relativi a:

CISL FP










- garanzia e miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare i dipendenti disabili.

L'Amministrazione definisce la priorità sulla base delle proposte pervenute dal datore di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal Bilancio Provinciale.

L'Amministrazione tutela sotto il profilo legale ed economico, i dirigenti che incorrano in responsabilità civili e/o penali per ragioni di carattere oggettive, connesse alla propria attività, non determinate da dolo o colpa grave, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, secondo la normativa vigente.

Art. 14

Criteri generali di distribuzione delle risorse destinate alla Retribuzione di posizione

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 all'art. 26 del CCNL 1998/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti concordano che le modalità con cui sono individuate le indennità di posizione sono quelle definite in sede di concertazione, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 del presente contratto.

L'Amministrazione, tramite la Giunta provinciale, individua la retribuzione di posizione secondo due fasce che saranno predeterminate in seguito all'approvazione definitiva dei criteri di cui al comma precedente.

Pertanto, il fondo per l'area della dirigenza per l'anno in corso è determinato come da allegato 'A'.

Art. 15

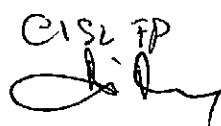
Criteri generali di distribuzione delle risorse destinate alla Retribuzione di risultato

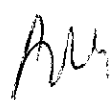
La retribuzione di risultato è determinata nella misura del 15% del Fondo della retribuzione di posizione e di risultato. Ai sensi dell'art. 28 c. 2 del CCNL 1998/2001, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate. Le eventuali risorse non spese incrementano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell'anno successivo; tali somme possono essere incrementate anche dalle somme relative all'indennità di posizione non utilizzate, ai sensi dell'art. 27, c. 9 del CCNL 1998/2001.

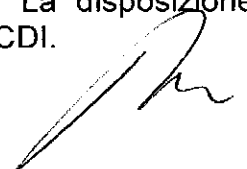
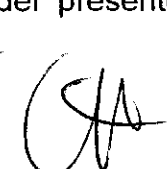
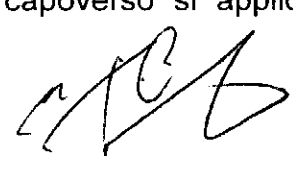
Detta retribuzione è ripartita secondo la metodologia di valutazione dei dirigenti, oggetto di concertazione sulla base dei seguenti criteri:

- conseguimento degli obiettivi : 50%;
- capacità espresse nella direzione : 25%;
- flessibilità e collaborazione : 25%.

La retribuzione di risultato per gli incarichi dirigenziali coperti ad interim è calcolata nella misura del 50% dell'importo calcolato per il primo incarico, e nella misura del 25% per i successivi incarichi. Si definisce "incarico dirigenziale ad interim" l'incarico dirigenziale aggiunto al primo per un periodo di tempo superiore a sei mesi, diverso dalla sostituzione temporanea del dirigente titolare. La disposizione del presente capoverso si applica dall'anno di stipula del presente CCDI.

CISL FP












Art. 16
Incentivazioni specifiche

Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della L. 109/1994 e successive modificazioni ed integrazioni (Incentivi alla progettazione) e quelle previste dall'art. 37 del CCNL 1999 (Compensi professionali per gli enti provvisti di avvocatura) fanno parte del fondo ed incrementano la retribuzione di risultato.

Tali somme hanno vincoli di destinazione, per cui non possono essere distribuite a tutta la dirigenza, ma solo ai dirigenti che hanno svolto le attività professionali riconosciute dalle norme sopra indicate.

Vista la particolare natura di tali compensi, le parti concordano che vadano corrisposti ai dirigenti interessati, prescindendo dal diritto alla retribuzione di risultato spettante ai sensi del contratto individuale di lavoro.

Art. 17
Omnicomprendività del trattamento economico

In conformità a quanto previsto da CCNL, il trattamento economico dei dirigenti comprende tutto ciò che rientra nell'ambito delle attività istituzionali dell'Ente, nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dello stesso.

Rientrano, perciò, tra le attività sopra indicate, tutte le funzioni e i compiti attribuiti ai Dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'Amministrazione di appartenenza, fatte salve eventuali diverse prescrizioni normative.

Art. 18
Buono pasto

Il Dirigente ha diritto alla corresponsione del buono pasto negli importi stabiliti per gli altri dipendenti.

Art. 19
Contratti assicurativi e tutela legale

Le parti danno atto che, ai sensi del vigente Statuto dell'ente e del vigente CCNL, l'Amministrazione ha stipulato contratto di assicurazione per ciò che concerne la responsabilità civile verso terzi.

NORME FINALI E TRANSITORIE

Dalla decorrenza del presente contratto, e per tutta la sua durata, le parti concordano di incontrarsi periodicamente per verificarne la corretta attuazione, e per apportare eventuali variazioni o modifiche che si ritenessero necessarie.

L'Amministrazione si impegna a recepire tempestivamente le eventuali innovazioni legislative e normative che comportassero modifiche al presente CCDI.

Per tutto ciò che non è contemplato nel presente contratto, si fa riferimento alle normative nazionali.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

DETERMINAZIONE FONDO ANNO 2006

Fondo anno 2005 per la retribuzione di Posizione e Risultato come determinato con D.D. n.329 del 24/11/2006	453.542,37
Incremento ex art.23, comma 1, CCNL 22/02/06 (€ 520,00 x 13 = 6.760,00)	6.760,00
Incremento art.23, comma 3, CCNL 22/02/06 (1,66% su monte salari anno 2001 € 415.874,34)	<u>6.903,51</u>
Totale Fondo anno 2006	467.205,88
Integrativo Regionale	12.148,66

Indennità di Risultato anno 2006 **69.066,88**

453.542,37	Fondo anno 2005
<u>6.903,51</u>	Incremento 1,66%
460.445,88 x 15% = 69.066,88	

Indennità di Posizione anno 2006 **398.139,00**

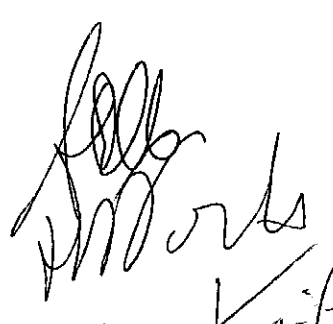
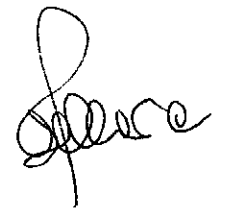
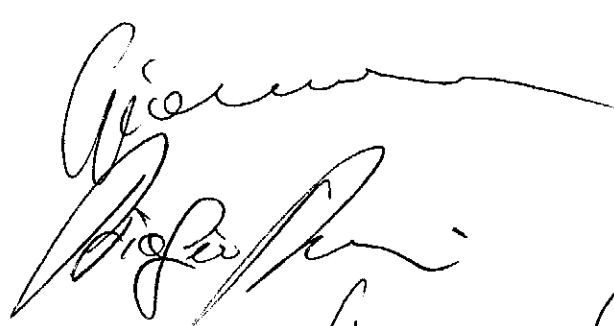

467.205,88	Fondo anno 2006
<u>-69.066,88</u>	Indennità di Risultato anno 2006
398.139,00	Indennità di Posizione anno 2006

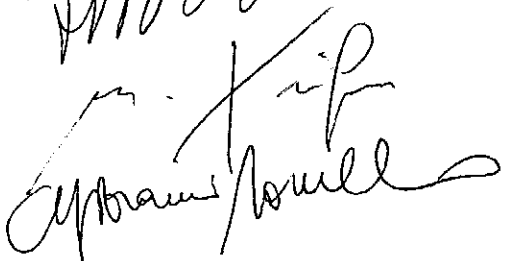

Valore indennità di posizione anno 2006 **30.626,08**

398.139,00:13 dirigenti = 30.626,08

La Cisl non condivide la quantificazione dell'integrativo regionale e propone un tavolo tecnico per l'approfondimento della problematica ritenendo che lo stesso fondo debba essere storicizzato, quindi uguale all'anno precedente.
Si conferma la modalità di quantificazione.

[Handwritten signatures and notes]

CISL FP Giuseppe Cipro (vic)