



COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
Città Metropolitana di Venezia

ACCORDO ECONOMICO ANNUALE
SULLA COSTITUZIONE, DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

ANNO 2017

PREMESSO

L'Amministrazione costituisce e finanzia annualmente il Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività, così come previsto dal C.C.N.L. 01.04.1999, in sede di predisposizione del Bilancio di Previsione e lo comunica contestualmente e formalmente alle R.S.U. Aziendali ed alle OO.SS. Territoriali di Categoria firmatarie del presente Contratto.

Tutti gli emolumenti accessori relativi al Personale dipendente, Dirigenza esclusa, trovano competenza ed allocazione, ai sensi dell'art.41 – comma 3° - della Legge 449/97, nel Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività.

Preso atto che in data 10 dicembre 2013 è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013/2015 redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004 e lo stesso contratto (stante il blocco salariale e il tetto alle risorse decentrate) per il 2017/2019 la cui conferma è prevista in sede contestuale alla sottoscrizione definitiva dell'accordo economico annuale.

Dato atto altresì dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150 del 2009 (Riforma Brunetta) in particolare relativamente alle norme destinate anche agli enti locali come evidenziato dalla Circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Funzione Pubblica, registrata presso la Corte dei Conti il 7 giugno 2010.

In particolare, :

- la contrattazione integrativa viene finalizzata dalla legge (a pena di nullità) al conseguimento di risultati ed obiettivi e sarà finanziata in modo diseguale in relazione al raggiungimento delle performance programmate.
- Le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti locali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 sopra citato nonché dall'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, **possono destinare "risorse aggiuntive" alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Ricordato che con deliberazione n. 169 del 29 dicembre 2010 è stato approvato il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance che costituisce adeguamento dell'ordinamento degli uffici e servizi del Comune di Fossalta di Portogruaro al Decreto Legislativo 150/09 – Decreto Brunetta con cui si è stabilito tra l'altro che:

Art. 6 - Organismo di valutazione della Performance

1. L'Organismo di Valutazione della Performance (OdV):

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;
- c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:

- verifica a inizio anno che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti.

- verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi.

- A fine anno ha il compito di:

1. verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili.

2. far analizzare con gli strumenti matematici predisposti le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti.

d) propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

h) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici.

2. L'Organismo di Valutazione della Performance è un organo composto dal Segretario e da due numero di esperti esterni; in caso di mancata individuazione dei componenti esterni dal solo Segretario dell'ente.

3. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Segretario (che ha il compito, tra l'altro, di convocare periodicamente l'OdV) ed eventualmente del Servizio interno competente.

4. Ai componenti dell'Organismo sono richieste competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.

5. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

6. L'Organismo di valutazione è nominato dal Presidente dell'ente. I componenti esterni sono individuati previa selezione.

Art. 11 - Valutazione della performance annuale

(norma ritenuta applicabile a regime una volta ottenuto il primo rinnovo contrattuale post-riforma, ma dal 2010 vi è stato il blocco salariale, le tre fasce non sono norma precettiva, non resta che il principio, sempre della riforma Brunetta per il quale alla produttività deve essere destinata la quota prevalente di trattamento accessorio rispetto ad altre forme di incentivo, ad es le progressioni orizzontali, norma anche questa di fatto disapplicata dal divieto di progressioni orizzontali fino al 2014, in ogni caso sempre applicabile una volta ottenuto il primo rinnovo contrattuale post riforma).

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito;
2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente e dirigente collocati nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.
3. Il numero delle fasce e la sue articolazioni sono stabilite dalla metodologia di valutazione.
4. Le disposizioni di cui ai commi precedenti non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente.
5. Nel caso di cui al comma precedente le risorse destinate all'incentivazione del personale sono assegnate in relazione alla valutazione della performance individuale senza riparto in fasce di merito.

Le parti concordano la costituzione e ripartizione per il 2017 del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

In data 4.07.2017 le parti hanno, in sede di preintesa, disciplinato quanto qui di seguito riportato in modo esteso per l'approvazione da parte della Giunta Comunale e le valutazioni del Revisore del Conto.

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' **(Art. 15 del C.C.N.L. 01.04.1999)**

Il fondo per le risorse decentrate 2017, costituito e ripartito con determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 22 in data 4.07.2017, come da allegato A) non supera nell'anno 2017 l'importo del medesimo fondo 2016 (legge Madia n. 75 del 25.05.2017 art. 23) per un vincolo di legge ai sensi del quale l'importo del fondo 2016 e della somma delle indennità di posizione 2016 costituisce limite al fondo e alle indennità di posizione 2017. Il legislatore ha infatti introdotto un limite non solo al "salario" accessorio, ma all'intera spesa per la produttività, per tale motivo non potranno essere incrementate, nell'anno 2017, neppure le indennità di Posizione Organizzativa dei Responsabili di Area.

Essendovi comunque un bilancio in pareggio ed in regola con il Pareggio di Bilancio, l'importo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, solo per la parte stabile, viene mantenuto inalterato per il 2017, e pur in un bilancio caratterizzato da notevoli tagli alla spesa corrente.

La Giunta Comunale, con deliberazione n 89 del 29.06.2017 ha espresso tale atto di indirizzo:

- attribuire nel 2017 le risorse di produttività fino al tetto massimo previsto per legge. Altra novità del 2017 è il trasferimento a far data dall'01.01.2017 del personale dell'Unione dei Comuni di Fossalta di Portogruaro e Teglio Veneto (n. 3 dipendenti) al Comune di Fossalta di Portogruaro con messa in liquidazione dell'Unione stessa. Ne consegue il trasferimento al comune pure delle risorse di produttività degli ex dipendenti dell'Unione.

L'importo delle risorse destinate alla produttività (stabili e variabili) per l'anno 2017 è di € 110.010,44 a fronte del fondo 2016 di € 94.907,24 (quota del Comune di Fossalta) a cui si aggiunge la quota del fondo dell'Unione per € 15.103,20.

Tale importo, come espressamente indicato dalla Giunta Comunale con delibera n. 89 del 29.06.2017 comprende un progetto di miglioramento del servizio di vigilanza per un importo di € 6.000,00.

**DESTINAZIONE E FINALITA' DEL FONDO
PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'
(ART. 17 C.C.N.L. 01.04.1999)**

La somma complessiva delle risorse del Fondo 2017 sarà utilizzato per le finalità di cui all'art. 17 del C.C.N.L. 1.4.1999, con le destinazioni di cui alle successive lett. A – B – C – D – E – F – G – H .

A) Fondo per la progressione economica orizzontale

Per l'anno 2016, facendo seguito alle intese intercorse nel 2015, le parti avevano concordato, in considerazione del tempo trascorso dalle ultime progressioni orizzontali, anche per il blocco in vigore fino al 31.12.2014, di procedere con le progressioni economiche orizzontali nel triennio a disposizione 2016, 2017 e 2018 per consentire così la possibilità di concorrere ad una progressione a chiunque fosse meritevole, senza discriminazione tra categorie. La scarsità di risorse finanziarie a disposizione e la necessaria selettività della procedura di progressione orizzontale, determinavano il risultato di una selezione nella individuazione dei soggetti beneficiari. I soggetti che avrebbero voluto concorrere alla progressione avrebbero dovuto aver ottenuto negli anni soggetti alla valutazione, un punteggio di scheda di valutazione più che sufficiente (almeno 7/10).

L'intesa definitiva per l'anno 2016 fu approvata con la Giunta Comunale n. 10 del 26.01.2017 e in quella data fu accordata la sottoscrizione definitiva, che avvenne in data 15.02.2017. Solo in data 20.04.2017, a seguito di apposita selezione cui parteciparono metà dei dipendenti dell'ente, conseguì il seguente esito:

- N. 1 progressione orizzontale per il personale di Categoria D
- N. 2 progressioni orizzontali per il personale di Categoria C
- N. 2 progressioni orizzontali per il personale di Categoria B

Il 9.05.2017, con determinazione n. 21 è stato preso atto delle progressioni e disposta la loro decorrenza dal 01.01.2016, trattandosi di fondo produttività 2016.

La sopravvenienza dei pareri ARAN e MEF (comune di Castelvetro – VI) in materia di progressioni orizzontali tesi a stabilire l'impossibilità di retroagire le progressioni oltre il 1 gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria, nel caso del Comune di Fossalta di Portogruaro il 2017, hanno determinato un riesame del problema con le RSU e le OO.SS e nella PREINTESA del 4 Luglio 2017 le parti hanno concordato di attribuire alle progressioni 2016 la decorrenza dall' 01.01.2017, in modo da rispettare da un lato la volontà sostanziale delle parti e dall'altro il parere ARAN, col risultato però di sacrificare una progressione della categoria B, non più attribuibile essendo avvenuto il pensionamento del relativo dipendente nel 2016. Nel 2016 i 4.200,00 euro residuo dello slittamento sono stati destinati alla produttività su scheda di valutazione.

Nel contempo per l'anno 2017 le parti in sede di PREINTESA in data 4 luglio 2017, sempre nell'ambito dell'accordo nel triennio 2016-2018 e nel limite di spesa di € 9.000,00 nel triennio, hanno concordato le seguenti progressioni, a valere dall'1.07.2017, con attribuzione dopo selezione non oltre il mese di ottobre 2017 :

- N 1 progressione orizzontale in classe A
- N 4 progressioni orizzontali in classe B
- N 2 progressioni orizzontali in classe C
- N 2 progressioni orizzontali in classe D

Quanto ai criteri per la progressione orizzontale al criterio del punteggio nella scheda di merito annuale (a questo punto quella del 2016) le parti aggiungono quello, a parità di votazione, della anzianità lavorativa e ad ulteriore parità quello della anzianità anagrafica. Permane il requisito di una valutazione minima di 7/10.

La giunta richiama inoltre al rispetto del principio della produttività, che deve temperarsi con quello della sviluppo delle risorse umane, talché nel triennio di riferimento (vedasi accordo produttività 2016) potrà essere destinata allo sviluppo delle risorse umane tramite progressioni orizzontali solo una quota del 45% del residuo fondo ripartibile, una volta assegnate le risorse per il pagamento di eventuali indennità

contrattuali, ne deriva quindi che la maggior parte del fondo ripartibile (55%) dovrà **INDEROGABILMENTE** essere assegnato tra i lavoratori secondo valutazione tramite l'apposita scheda di valutazione.

Il costo delle progressioni consolidate, art. 17 comma 2, lettera b) del CCNL 1.4.1999, risulta il seguente, ricomprendendo i 4.200,00 euro risultanti dallo slittamento all'01.01.2017 delle progressioni 2016.

DESCRIZIONE	ANNO 2016
Fondo progressione economica orizzontale consolidata a tutto il 31.12.2016 -01.01.2017	43.100,38
Fondo progressione economica orizzontale previsto per l'anno 2017 – decorrenza progressioni 01.07.2017	3.500,00
TOTALE	46.600,38

A tale importo consolidato (con 4.200,00 euro destinati a progressioni orizzontali 2016 dall'1.01.2017) si possono sommare circa 3.500,00 euro annui, per il 2017 (la somma su base annua è di 7.000,00 euro) e sembra quindi già saturata la somma un totale di Euro 9.000,00, destinati a progressioni orizzontali nel triennio 2016-2018, ma secondo il vigente ccnl enti locali secondo cui torna nel fondo quanto utilizzato per progressioni orizzontali a carico del fondo dal dipendente che cessa dall'impiego e con la previsione che il dipendente che otterrà una progressione orizzontale nel periodo non potrà concorrere per le future selezioni nei 2 anni successivi, i 9.000,00 euro complessivi verranno comunque verificati nel 2018 sottraendo agli stessi le somme restituite al fondo produttività con i pensionamenti e le cessazioni dall'impiego.

B) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità CATEGORIA B C D.

Le parti, in conformità all'art. 17, comma 2° lett. f) – del CCNL 1.4.1999 (sostituita dall'art. 7 comma 1 del CCNL 9.5.2006 – compensi per particolari responsabilità), destinano per l'assolvimento di compiti di responsabilità affidati alle figure professionali inquadrati nella categoria B C D (non titolari di posizione organizzativa) la somma complessiva pari a 8.083,33 euro, senza la possibilità di aumento alcuno, stante il disposto della legge 75 del 2017 (invarianza delle somme destinate alla produttività). Tale somma ricomprende pure 1.000,00 euro già conseguenti a specifiche responsabilità di un ex dipendente Unione dei Comuni del servizio di Polizia Municipale transitato al Comune e che permangono nel 2017.

Relativamente a criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità, la Giunta propone di richiamare l'articolo 6 "Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999" del CCDI 2013/2015, in vigore stante la riconferma del decentrato per il periodo 2017-2019.

C) Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità CATEGORIA B-C-D 36, comma 2° lett. i) – del CCNL 22.01.2004.

In conformità all'art. 36, comma 2° lett. i) – del CCNL 22.01.2004 nonché all'articolo 6 "Indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 01/04/1999" del CCDI, è destinata per l'assolvimento di funzioni che comportano specifiche responsabilità, individuate nella tabella sottostante, la somma complessiva di € 900,00 come segue:

FUNZIONI SVOLTE	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE
Responsabile Ufficio Tributi	D	1	300,00
Ufficiale stato civile elettorale	C e D	2	600,00
Totale			900,00

Non vi è stato infatti alcun mutamento nella struttura organizzativa dell'ente che legittimi una diversa distribuzione rispetto al 2016.

D) Fondo per l'indennità di maneggio valori

Relativamente a criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità, si richiama l'articolo 6 "Indennità di maneggio valori" del CCDI, così come confermato per il periodo 2017-2019.

In conformità all'art. 17, comma 2° lett. d) – del CCNL 1.4.1999, e art. 36 CCNL 14.09 2000, nonché al richiamato CCDI, le parti concordano di destinare per l'assolvimento di funzioni che comportano la responsabilità per maneggio valori per l'economista comunale individuato con specifico provvedimento.

L'indennità è pari a 1,35 € per giorni di effettivo servizio per 1 dipendente:

$$1,35 \text{ €} \times 235 \text{ giorni} = \text{€} 317,25$$

Non vi è stato infatti alcun mutamento nella struttura organizzativa dell'ente che legittimi una diversa distribuzione.

E) Fondo per compensare l'indennità di Comparto

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del Comparto delle Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico viene corrisposta ai soggetti inquadrati nelle categorie A-B-C-D l'Indennità di Comparto istituita dall'art. 33 comma 4, lettera b) del C.C.N.L. 22.1.2004. Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito indicate:

PERSONALE DIPENDENTE	CATEGORIA	N° ADDETTI	IMPORTO
Dipendenti di categoria	D	9	4.748,85
Dipendenti di categoria	C	10	5.323,62
Dipendenti di categoria	B	7	3.302,04
Dipendenti di categoria	A	1	302,40
Totale			13.676,91

Nel 2017 la somma per comparto è pari a € 13.676,91 di cui € 1.035,65 a carico del bilancio e € 12.641,26 a carico del fondo. Non vi è alcunché di discrezionale in tale posta e non vi sono perciò indirizzi da parte della Giunta.

F) Fondo per INDENNITA' DI RISCHIO CATEGORIA B

Relativamente a criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione dell'indennità, si richiama l'articolo 6 "Indennità di rischio" del CCDI 2013/2015 prorogato per il periodo 2017-2019. Le parti propongono di tenere altresì in considerazione i pareri del M.E.F. sulla incumulabilità dell'indennità di rischio con quella di disagio.

Le parti, in conformità all'art. 17, comma 2° lett. d) – del CCNL 1.4.1999, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004, nonché del richiamato CCDI, concordano di destinare alla voce indennità di rischio la somma complessiva di € 2.160,00 per la cui ripartizione/individuazione rimandano alla sottostante tabella:

FUNZIONI SVOLTE	CATEGORIA	N° ADDETTI	TOTALE max
Collaboratori Professionali – operai	B	4	1.440,00
Assistenti Domiciliari	B	2	720,00

G) Fondo per INDENNITA' DI DISAGIO CATEGORIA B

Stante l'interpretazione della Ragioneria Generale dello Stato sulla non attribuibilità dell'indennità di rischio-disagio ai medesimi soggetti beneficiari della indennità di rischio, le parti propongono la non attribuzione della stessa, nonostante la previsione del CCDI.

H) Fondo INDENNITA' DI TURNO POLIZIA MUNICIPALE

Nel 2017 la retrocessione dei dipendenti dell'Unione dei Comuni in parte qua al Comune di Fossalta di Portogruaro porta a fare ingresso nel fondo produttività pure della indennità di Turno. Per 2 dipendenti si tratta di 4.000,00 annui.

I) Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi

Trattasi della voce destinata ad assumere notevole rilevanza relativamente ai criteri per la ripartizione e destinazione del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, la Giunta richiama l'articolo 5 "Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie" del CCDI 2013/2015, prorogato per il periodo 2017-2019.

Il fondo residuo per la produttività anno 2017 ex art. 37, comma 2, CCNL 22.01.2004 dopo l'applicazione delle lettere A. B. C. D. E. F. G. H. del presente contratto verrà erogato sulla base dei criteri approvati con il CCDI ad oggi ancora vigenti. L'importo per l'anno 2017, tenuto conto delle precedenti direttive, si quantifica in € 29.357,57, trattasi di importo residuale di parte fissa.

La valutazione del personale sarà effettuata utilizzando la scheda a suo tempo approvata dall'Organismo di Valutazione, agli atti. La Giunta raccomanda i valutatori (Responsabili di Area e P.O.) di differenziare le valutazioni in ragione dei risultati del personale soggetto a valutazione.

La somma dovrà essere erogata in unica soluzione successivamente all'accordo decentrato per il 2017 dopo la fine dell'anno e non oltre il mese di maggio 2018 essendo legata alla valutazione 2017.

Eventuali risparmi saranno destinati quale economie per il fondo dell'anno successivo ex comma 5 art. 17 CCNL del 1° aprile 1999, nei limiti della normativa vigente al momento.

Le economie dell'anno 2016 sono da considerarsi risorse da sommare alla produttività e da distribuire tramite scheda di valutazione.

PROGETTO DI MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

Trattasi di un progetto già utilizzato nell'Unione dei Comuni nel periodo 2016 e volto al miglioramento del servizio della polizia locale tramite un maggior carico quali-quantitativo di prestazioni a parità di personale, progetto che in parte qua trova il suo finanziamento ex art 15, comma 5 (parte variabile) delle risorse variabili del fondo produttività 2017 (derivanti dall'Unione) per un importo di € 3.493,33 e per la parte residua pari € 2.506,67 da risorse stabili.

Il progetto prevede la corresponsione di € 3.000,00 a ciascuno dei due agenti di PL partecipanti, per un totale di € 6.000,00 e prevede un prolungamento dei turni in orario serale-notturno e servizi di PL in orario festivo ed in occasione di particolari eventi, prevedendo dei minimi di tali servizi per ogni agente aderente al progetto.

La giunta comunale ha approvato un simile progetto, predisposto dal Comandante della convenzione San Michele al Tagliamento – Fossalta di Portogruaro, con la deliberazione n. 102 del 03.08.2017.

Pure i 6.000,00 € del progetto rientrano nel tetto stabilito per il 2017 alle risorse decentrate.

Le somme saranno erogate unicamente ad obiettivo minimo di ampliamento del servizio raggiunto e dopo apposita rendicontazione degli effetti del prolungamento del servizio, anche in termini di introiti da sanzioni allo stesso collegati

DATA 28.09.2017

Delegazione Trattante di Parte Pubblica

dott. Paolo Orso – Segretario Comunale



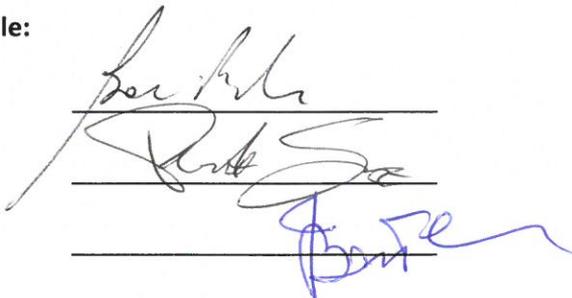
Delegazione Trattante di Parte Sindacale

R.S.U. Aziendale:

Bon Paolo

Pivetta Sergio

Bortolusso Iofre



OO.SS. Territoriale di Categoria

CGIL-FP Metropolitana di Venezia:

CISL-FP

VIL F.P ZENARO GIOVANNI

ALLEGATI:

1. [scheda costituzione fondo 2017](#)

2. [PREINTESA 2017](#)

SIGFANON IVANO



N.B. : LA PRESENTE INTESA NON COMPRENDE L'INCENTIVO PER LE FUNZIONI TECNICHE, PER IL QUALE SI ATTENDE IL PROSSIMO CHIARIMENTO DELLA CORTE DEI CONTI SEZIONI RIUNITE IN SEDE DI CONTROLLO.