

## Unione Montana Valbrenta

Piazza IV Novembre 15 – 36020 Carpanè di San Nazario (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

Mail: [info@unionemontanavalbrenta.gov.it](mailto:info@unionemontanavalbrenta.gov.it)

PEC: [unionemontanavalbrenta@legalmail.it](mailto:unionemontanavalbrenta@legalmail.it)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL TRIENNIO 2013 – 2015  
UNIONE MONTANA VALBRENTA  
COMUNE DI CISMON DEL GRAPPA  
VALSTAGNA  
SAN NAZARIO  
SOLAGNA  
CAMPOLONGO SUL BRENTA**

Tra le delegazioni di parte pubblica, le rappresentanze sindacali unitarie e le rappresentanze sindacali territoriali dell'Unione montana Valbrenta, comune di Cison del Grappa, Comune di Valstagna, comune di San Nazario, comune di Solagna e comune di Campolongo sul Brenta;

**Premesso**

che in data 14.12.2015 è stata concordato il contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013 – 2015;

che i suddetti Enti hanno autorizzato la sottoscrizione del predetto contratto;

**SI SOTTOSCRIVE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
TRIENNIO 2013 – 2015 ALLEGATO**

**La Delegazione Trattante di parte Pubblica**

Angioletta Caliuolo (Unione Comuni, Comuni Valstagna, Solagna, Cison del Grappa, San Nazario)

Gianni Ceccon (Unione montana Valbrenta)

Maria Dolores Baron (Comune di Campolongo del Brenta)

Sabrina Rebesco (Comune di Campolongo del Brenta)

Luciana Tartaglia (Comune di Solagna)

Christian Moro (Comune di Cison del Grappa)

Contro Paolo (Comune di Valstagna)

*Carpanè*

La Rappresentanza sindacale Unitaria

Luigi De Palma

*L. De Palma*

Giuseppe Gianesin

Daniela Cenci

*Daniela Cenci*

La Rappresentanza Sindacale Territoriale

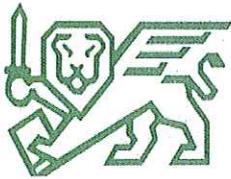
Elena Tonelli CISL

*Tonelli Elena*

Alessandro Bertuzzo CSA

*Alessandro Bertuzzo*

Carpanè, 31 DIC. 2015



## Unione Montana Valbrenta

Piazza IV Novembre 15 – 36020 Carpanè di San Nazario (VI)

Codice Fiscale 82003350244 – Partita IVA 02768310241

Mail: [info@unionemontanavalbrenta.gov.it](mailto:info@unionemontanavalbrenta.gov.it)

PEC: [unionemontanavalbrenta@legalmail.it](mailto:unionemontanavalbrenta@legalmail.it)

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

#### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

##### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

###### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari. Il contesto normativo è il seguente:

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sul ciclo di gestione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 02.10.2011;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 02.10.2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo, nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

###### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente e presso i Comuni di Cisono del Grappa, San Nazario, Valstagna, Solagna e Campolongo sul Brenta a tempo indeterminato ed a tempo determinato, compreso il personale a tempo parziale e in

*[Handwritten signatures and initials]*

convenzione (si veda successivo Titolo III). Per i Comuni che avessero già sottoscritto un contratto collettivo decentrato integrativo si applica limitatamente alle parti non disciplinate.

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 01.01.2013.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio degli enti lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

#### **Art. 6 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione individua i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente, nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste dal Regolamento sul ciclo di gestione della Performance;
- b) le progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo III) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo IV);

#### **Art. 7 – Costituzione del fondo risorse decentrate**

1. Le risorse stabili aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, c. 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 sono quantificate, per l'anno 2015, nella misura risultante dalle allegate determinazioni di costituzione, riferite a ciascun ente.

### **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia - conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo delle Amministrazioni e richiamati all'art. 1, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni;

*Lib. Sarac...* *...* *Car. ESAF* *...* *...*

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso uno degli enti costituente l'Unione (e presso l'Unione stessa) da almeno tre anni alla data di sottoscrizione del presente accordo e che sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi (art. 9, comma 1 CCNL 11.04.2008). Detto istituto è applicato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

2. Per l'anno 2015 le parti concordano di attivare progressioni orizzontali per una quota complessivamente considerata pari al 75% del personale in servizio, ripartita tra i singoli enti.

3. Le progressioni economiche sono assegnate nel limite della quota predetta, secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, così come disciplinati dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale, stipulato in data 11.02.2000 presso la Comunità Montana del Brenta, debitamente aggiornati.

#### A. Esperienza acquisita presso l'ente (anche presso altri enti dello stesso comparto)

3 punti per ogni anno (0,25% per ogni mese o frazione se superiore a metà mese) nella stessa qualifica;

2 punti per ogni anno in qualifica inferiore;

#### B. Arricchimento professionale

4 punti (o frazione) per la sostituzione di personale assente di categoria pari o superiore, per un periodo di mesi quattro, debitamente documentata;

4 punti per attività di coordinamento di unità operative o squadre operaie;

4 punti per la partecipazione a progetti di riorganizzazione di uffici e servizi accompagnati da percorsi formativi di crescita individuale o rivolta ai colleghi (possibile ruolo di discente o docente);

Le fattispecie che danno titolo ai predetti punteggi devono essere debitamente documentate.

#### C. Valutazione

La valutazione deve dare atto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e comprovata dall'assenza di richiami, ritardi, reclami e contestazioni. Al fine di comparare le valutazioni basate su criteri disomogenei esse sono ricalcolate in centesimi.

4. A completamento ed integrazione dei criteri predetti, vengono stabilite le seguenti ulteriori disposizioni:

- per l'attribuzione del punteggio alla voce "valutazione", il riferimento è all'esito medio del processo di valutazione e misurazione della performance del triennio antecedente;
- le progressioni economiche si individuano tra il personale che ha conseguito le valutazioni più alte e meritevoli;
- sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, con decorrenza successiva all'1 gennaio 2013, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da norme e contrattazione collettiva nazionale

*dy* *2014* *2013* *am* *2* *con.* *CSA* *4* *CSIPFP*

vigente; il procedimento di attribuzione della progressione rimane sospeso se il procedimento disciplinare sia in corso, fino alla conclusione e potrà favorevolmente essere concluso solo se non venga applicata una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto;

- il valore economico della progressione è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello in cui viene bandita la procedura selettiva;
- le graduatorie di merito saranno predisposta dall'Ufficio Personale dell'Unione, coadiuvato dal responsabile del Comune interessato che, alla fine della procedura, provvederà anche all'attribuzione delle progressioni economiche, fermo restando che nel caso di sovrapposizione del titolare del predetto Ufficio con il beneficiario della progressione, provvederà il Segretario Comunale.

#### **CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

##### **Art. 10 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui agli articoli 11, 12 e 13 sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono ripro-portionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale determinata. Le indennità sono cumulabili purché riferibili a fattispecie nettamente diverse.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Posizione Organizzativa.

##### **Art. 11 – Indennità di rischio**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - € 30,00).
2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione rischiosa, trasporto di persone e cose, ecc.), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

##### **Art. 12 – Indennità di disagio**

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio – una indennità mensile determinata in € 25,00.
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è

*[Handwritten signatures and initials]*  
ESAB  
AISLFP<sup>5</sup>

condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 10 e di quanto previsto al presente articolo) e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, che è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa interessato.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo e limitarne la ripresa psicofisica.

#### **Art. 13 – Indennità maneggio valori**

1. Al dipendente a cui è stato attribuito con atto formale l'incarico di economo comunale compete una indennità di maneggio valori di € 1,54 giornalieri. A specificazione di quanto previsto al precedente art. 11 comma 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio.

#### **Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi):

a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;

b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa). L'indennità pertanto non compete ai Responsabili di Posizione Organizzativa che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 all'Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale.

4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa interessato definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 150,00 lordi annui.

6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

#### **Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità**

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili di Posizione Organizzativa in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Posizione Organizzativa dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) assunzione di responsabilità con elevato grado di autonomia che si distingue da quella del semplice responsabile del procedimento;

b) assunzione di responsabilità preordinata direttamente al raggiungimento degli obiettivi del servizio di appartenenza;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with the letters 'CSA' and 'FATE' visible.

- c) firma di atti con rilevanza esterna, non rientranti nella competenza dei Responsabili di Posizione Organizzativa;
- d) svolgimento di mansioni plurime anche afferenti a diversi ambiti funzionali e/o specifiche e complesse responsabilità di procedimento;
- e) coordinamento di altri lavoratori.

3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Responsabile di Posizione Organizzativa secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- importo massimo fissato dal CCNL pari ad € **2.500,00** annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 2.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 1.500,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 1.000,00 annui lordi quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e);
- importo pari ad € 500,00 annui lordi quando ricorra per il lavoratore una sola delle condizioni di cui al precedente comma 2 lettere da a) ad e).

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 16 – Individuazione delle fattispecie

1. L'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 relativo alle *"le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"*, si riferisce a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 comma 5 D.Lgs. 163/2006)
- incentivi per la pianificazione (art. 92 comma 6 D.Lgs. 163/2006)
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997)
- compensi per le attività di rilevazione statistiche dell'ISTAT (art. 14 comma 5 del CCNL 01.04.1999)

2. Per le modalità di ripartizione ed erogazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi Regolamenti e/o alla normativa di riferimento.

## CAPO VI - DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 17 – Liquidazione del salario accessorio

1. Le indennità di cui all'art. 17 comma 2 lettere d) del C.C.N.L. 1.04.1999 (rischio e maneggio valori) vengono liquidate di norma mensilmente, mentre i compensi previsti dall'art. 17, comma 2, lettere e) e i) del medesimo C.C.N.L. vengono liquidate *una tantum*, contestualmente alla liquidazione della produttività annuale.

2. Tutti gli altri compensi sono liquidati con provvedimento annuale da adottarsi non più tardi del mese di maggio successivo all'esercizio finanziario di riferimento.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al precedente art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

*[Handwritten signatures and initials]* CSA 7  
cisl FP

## Art. 20 – Personale per i servizi in convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina dell'art. 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## Art. 21 – Buoni pasto

1. Al personale in rientro pomeridiano di almeno due ore 3 un orario giornaliero di almeno sette ore, sia che si tratti di lavoro ordinario che straordinario, viene riconosciuto il buono pasto di € 5,16 per l'effettivo consumo del pasto presso ditte convenzionate durante la pausa compresa tra le ore 12.30 e le ore 15. la modalità di erogazione del buono pasto sono definite dal competente responsabile del servizio secondo criteri di concorrenzialità, efficienza e economicità.
2. Al personale che si trova in missione dentro e fuori il territorio dell'Unione montana e che per la distanza è impossibilitato a recarsi negli esercizi convenzionati viene corrisposto un rimborso spese pari a 10 euro.

## NOTE

A richiesta di parte pubblica di Campolongo, signora Dolores Baron, si conviene che, ai fini della distribuzione delle quote rimanenti di parte fissa del fondo di Campolongo, le stesse saranno destinate, a decorrere dall'1 gennaio 2017, alle progressioni economiche a favore degli aventi diritto del Comune di Campolongo che non hanno potuto concorrere alla selezione relativa all'attribuzione di progressioni orizzontali nell'anno 2016.

San Nazario, 14.12.2015

### La Delegazione Trattante di parte Pubblica

Angioletta Caliulo (Unione Comuni, Comuni Valstagna, Solagna, Cison del Grappa, San Nazario)

Maria Dolores Baron (Comune di Campolongo del Brenta)

Sabrina Rebesco (Comune di Campolongo del Brenta)

Luciana Tartaglia (Comune di Solagna)

Christian Moro (Comune di Cison del Grappa)

Contro Paolo (Comune di Valstagna)

### La Rappresentanza sindacale Unitaria

Luigi De Palma

Giuseppe Gianesin

Daniela Cenci

### La Rappresentanza Sindacale Territoriale

Elena Tonelli CISL

Alessandro Bertuzzo CSA

Tonelli Elena  
Alessandro Bertuzzo



**unione  
montana  
valbrenta**

Palazzo Guarnieri – Piazza 4 Novembre 15  
36020 CARPANE' DI SAN NAZARIO (VI)  
Tel.0424 99905 – 99906 Fax 0424 99360  
Codice fiscale: 82003350244  
P.Iva: 02768310241

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

### UNIONE MONTANA VALBRENTA - RISORSE STABILI ANNO 2015

#### a) costituzione risorse stabili

- risorse stabili (ex Comunità Montana)

provenienza	Euro
- importo calcolato a sensi dell'art. 31, c. 2 CCNL 22.01.2004	13.197,83
- aumento del fondo dello 0,62% e dello 0,50% sul monte salari 2001	1.233,73
- aumento del fondo dello 0.20% (alte professionalità)	235,80
- aumento del fondo dell' 0,5% (art. 4, c. 1 CCNL 9.5.2006)	760,02
- aumento fondo per attivazione nuovo servizio assistenza sociale	2.000,00
- aumento fondo dello 0,6% del monte salari 2005 (art. 8, comma 2 del CCNL 11.4.2008)	888,38
- incremento valore progressioni orizzontali per contratti successivi	892,82
<b>TOTALE</b>	<b>19.208,58</b>

- risorse stabili per trasferimenti per mobilità e assunzione personale

fondo derivante dal trasferimento dei vigili dell'Unione di Comuni Medio Canal di Brenta	5.441,57
fondo derivante dall'assunzione di un operaio (dall'1.10.2014 sulla capacità assunzionale di Cison del Grappa (vedasi all. n. 3)	300,00
fondo derivante dal trasferimento dell'operaio	1.178,52

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Circular stamp: UNIONE MONTANA VALBRENTA]*

*[Handwritten initials: JB, UOI]*

di Valstagna (trasferimento dall'1.12.2014 Gheno)	
fondo derivante dal comune di Valstagna per trasferimento operaio finalizzato a progressioni future (Gheno)	554,32
fondo derivante dal trasferimento del dipendente Battiston dal comune di Valstagna (quota per quattro mesi)	96,72
fondo derivante dal trasferimento del dipendente Cavalli dal comune di Valstagna (quota per quattro mesi)	611,14
fondo derivante dal trasferimento del dipendente Guglielmi dal comune di Pove del Grappa (quota per quattro mesi 2099,18:13x5)	807,38
fondo derivante dal trasferimento del dipendente Bordignon dal comune di Pove del Grappa (quota per quattro mesi 622,51:13x5)	239,43
<b>TOTALE</b>	<b>9.229,08</b>

**totale risorse stabili**

**28.437,66**

**a) utilizzo risorse stabili parte vincolata**

- destinazione	euro
- fondo per "alte professionalità"	235,80
- accantonamento L.E.D.	229,31
- lavoro straordinario	124,56
- costo attuale progressioni orizzontali (vedasi all. n. 1)	7.813,08
- costo progressioni e ind. comparto ex dipendente comune Valstagna (Gheno)	1.178,52
- attribuzione progressione ex dipendente comune Valstagna	554,32
- fondo derivante dal trasferimento del dipendente Battiston dal comune di Valstagna (quota per quattro mesi)	96,72
- fondo derivante dal trasferimento del dipendente Cavalli dal comune di Valstagna (quota per quattro mesi)	611,14
- fondo derivante dal trasferimento del dipendente Guglielmi dal comune di Pove del Grappa (quota per quattro mesi 2099,18:13x5)	807,38
- fondo derivante dal trasferimento del dipendente Bordignon dal comune di Pove del Grappa (quota per quattro mesi 622,51:13x5)	239,43
- indennità di comparto (quota a carico del fondo comprensiva della quota di euro 563,40 del personale addetto al nuovo servizio di assistenza sociale istituito nel 2007)	2.614,68
- progressioni agenti polizia locale e indennità di comparto	5.450,96
- indennità comparto per assunzione operaio (risorse assunzionali del comune di Cison del Grappa a carico del fondo 35,58 x 12)	426,96
- disponibilità recupero progressioni da impegnare	2.223,67
- disponibilità recupero indennità di comparto da impegnare	497,52
- disponibilità accantonamento personale cessato 2010	1.239,50
<b>Totale somme vincolate</b>	<b>24.343,55</b>

**b) utilizzo risorse stabili parte disponibile**

destinazione	euro
- produttività e progressioni	4.094,11
<b>totale</b>	<b>4.094.11</b>

La parte delle risorse stabili che può essere utilizzata per la produttività e per le progressioni risulta dal seguente prospetto:

a) risorse stabili parte disponibile	euro	4.094.11
b) recupero progressioni personale cessato (dal fondo risorse vincolate)	euro	2.223,67
c) accantonamenti personale cessato (dal fondo risorse vincolate)	euro	1.239,50
<hr/>		
d) totale fondo disponibile (per produttività e progressioni)	euro	7.557,28
e) indennità di comparto (dal fondo risorse vincolate)	euro	497,52

Carpanè, 14.12.2015



Il responsabile dell'Area Prima  
Affari Istituzionali  
Gianni Ceccon

*Gianni Ceccon*

*ciòl FR*

*Tognoli Elena*

*Almè Roberto*

*Carpanè*

*Unifisiteo Carlo*

## COMUNE DI CISMON DEL GRAPPA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

#### ANNO 2015 RISORSE DI PARTE STABILE

FONTE	DESCRIZIONE ORIGINE RISORSE DI PARTE STABILE	IMPORTO €
CCNL 22/01/2004 art.31 comma 2	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	9.695,70
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 1-2	importo pari allo 0,62% del monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza	2.147,75
CCNL 05/10/2001 art.4 comma 2	importo RIA e assegni "ad personam" personale cessato dal 01/01/2000	2.721,51
CCNL 01/04/1999 art.15 comma 5	Maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività correlati all'aumento stabile della dotazione organica	1.000,00
Art.9 comma 2 bis Legge 122/2010	Decurtazione del fondo – parte fissa	-2.309,00
	Decurtazione per trasferimento capacità assunzionale Unione Montana profilo operaio-autista-necroforo	-426,96
		<b>- 12.829,00</b>

G

J.B.  
Ciol FP

*[Signature]*  
E. Farina

U. U.

## COMUNE DI VALSTAGNA

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2013 – 2015

#### ANNO 2015 RISORSE DI PARTE STABILE

FONTE	DESCRIZIONE ORIGINE RISORSE DI PARTE STABILE	IMPORTO €
CCNL 22/01/2004 art.31 comma 2	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	92.601,72
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 1-2	importo pari allo 0,62% del monte salari anno 2001 esclusa la dirigenza	5.767,45
CCNL 22/01/2004 art.32 comma 2	incremento ulteriore delle risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza	4.651,16
CCNL 05/10/2001 art.4 comma 2	importo RIA e assegni "ad personam" personale cessato dal 01/01/2000	4.822,80
CCNL 01/04/1999 art.15 comma 5	Maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività correlati all'aumento stabile della dotazione organica	13.000,00
Art.9 comma 2 bis Legge 122/2010	Decurtazione del fondo – parte fissa	-23.188,69
	Decurtazione per trasferimento personale unione Gheno Fiorenzo (2014+2015)	-1.395,66
	Decurtazione per trasferimento personale unione Battiston Roberto (da settembre 2015)	-96,72
	Decurtazione per trasferimento personale unione Cavalli Emanuela (da settembre 2015)	-611,14
		<b>95.550,92</b>

TE  
ad FP



Handwritten signature and initials.

COMUNE DI ~~CISMON~~ DEL SAN NAZARIO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER  
IL TRIENNIO 2013 – 2015

ANNO 2015 RISORSE DI PARTE STABILE

  
T. S.  
cisl Fr  




## FONDO SVILUPPO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2015

### PARTE FISSA

#### Risorse decentrate stabili (art. 31 c. 2 C.C.N.L. 22/01/2004)

- Art. 14, comma 4 del CCNL 1/4/99	€.	-
- Art. 15, comma 1 del CCNL 1/4/99:		
lett. a) (vedi art. 31 c.2 lett.b)c)d)e) CCNL 6/7/95)	€.	8.737,77
lett.b) (vedi art. 32 CCNL 6/7/95-art. 3 CCNL 16/7/96)	€.	1.701,68
lett.c)	€.	-
lett.f)	€.	-
lett.g)	€.	2.468,66
lett.h) (vedi art. 37 c.4 CCNL 6/7/95)	€.	-
lett.i)	€.	-
lett.j) (0,52% monte salari 1997)	€.	682,62
lett.l)	€.	-
- Art. 4, comma 1 CCNL 5/10/01 (1,1% monte salari 1999)	€.	681,87
- Art. 4, comma 2 CCNL 5/10/01	€.	1.662,31 (**)
- Art. 15, comma 5 CCNL 1/4/99	€.	-
- Dichiarazione congiunta n. 4 C.C.N.L. 22.01.2004 e 09.05.2006	€	413,00

#### Altri incrementi parte fissa fondo

- Art. 32, comma 1 CCNL 22/01/04 (203832,81x0,62%)	€.	1.263,76
- Art. 32, comma 2 CCNL 22/01/04 (203832,81x0,50%)	€.	1.019,16
- Art.32, comma 7 CCNL 22/01/04 (203832,81x0,20%)	€.	407,67 (*)
- Art. 4, comma 1 CCNL 09/05/2006 (0,5% monte salari 2003)	€.	963,82
- Art. 8, comma 2 CCNL 11/04/2008 (0,6% monte salari 2005)	€.	1.273,95

<b>Totale parte fissa fondo risorse decentrate 2014</b>	<b>€.</b>	<b>21.276,27</b>
<b>Riduzione per minore personale collocato in quiescenza</b>	<b>€</b>	<b>1.069,00</b>
<b>TOTALE FONDO 2014</b>	<b>€</b>	<b>20.207,27</b>

(\*) *Risorse disponibili solo per particolari responsabilità, ai sensi dell'art. 10, comma 2, lett. a) e b) CCNL 22.1.2004 (non viene indicato nessun importo perché non sono presenti in organico altre professionalità);*

(\*\*) **RIA Borsa Lino € 1.607,61 + ria Campana Denis € 54,70**

#### **Risorse già impiegate parte fissa del fondo**

- importi fruiti per progressione orizzontale (art. 34, c. 4 CCNL 22.01.04)	€.	5.837,54 (1)
- indennità rischio, disagio, responsabilità	“	4.120,00 (2)
- indennità maneggio valori	“	330,00 (3)
- indennità di comparto	“	3.717,36 (4)...” 14.004,90

<b>TOTALE DISPONIBILITA' PARTE FISSA ANNO 2014</b>	<b>€.</b>	<b>6.202,37</b>
<b>QUOTA DA ACCANTONARE ALTE PROFESSIONALITA'</b>	<b>€.</b>	<b>407,67</b>

<b>DISPONIBILITA' EFFETTIVA PARTE FISSA ANNO 2014</b>	<b>€.</b>	<b>5797,70</b>
---	-----------	----------------

\*\*\*\*\*

#### (1) Costo progressione orizzontale

- COSTA MICHELE	B3-B4	€.	288,91
	B4-B5	€.	338,18
	B5-B6	€.	362,68
- GOBBI SERGIO	B3-B4	€.	288,91

ll

  
 fare  
 TO  
 CIPR

	B4-B5	€ 338,18
	B5-B6	€ 362,68
- ROPELATO LAURA	B3-B4	€ 288,91
	B4-B5	€ 338,18
	B5-B6	€ 362,68
	B6-B7	€ 692,05
- DALLA COSTA C.	D/1-D/2	€ 1.123,61
- CECCON ERICA	D/1	€ 0,00
- MENON FRANCESCA	D/1	€ 0,00
- VANIN ELISA 24/36	C1-C2	€ 252,33 (18/36 DI € 504,67)
	C2-C3	€ 297,89(18/36 DI € 595,79)
- BUSNARDO GIUSEPPE	C1-C2	€ 502,35

**COSTO PROGRESSIONE AL 31/12/2014 € 5.837,54**

(2) **INDENNITA' RISCHIO, DISAGIO E RESPONSABILITA', ECC.**

- Gobbi Sergio	30,00 x 12....."	360,00
- Costa Michele	30,00 x 12....."	360,00
- Busnardo Giuseppe	indennità responsabilità .....	1.400,00
- Vanin Elisa	indennità responsabilità....."	2.000,00
<b>TOTALE COSTO INDENN. RISCHIO, DISAGIO...</b>		<b>4.120,00</b>

(3) **INDENNITA' MANEGGIO VALORI**

- Busnardo Giuseppe .....	€ 330,00
<b>TOT.COSTO IND. MANEGGIO VALORI.....</b>	<b>€ 330,00</b>

(4) **INDENNITA' DI COMPARTO**

- Gobbi Sergio	35,58 x 12....."	426,96
- Costa Michele	35,58 x 12....."	426,96
- Ropelato Laura	35,58 x 12....."	426,96
- Dalla Costa Cost.	46,95x 12....."	563,40
- Menon Francesca	46,95x 12....."	563,40
- Cecon Erica	46,95x 12....."	563,40
- Busnardo Giuseppe	41,46x 12....."	497,52
- Vanin Elisa	20,73 x 12 (part.time 18/36)....."	248,76
<b>TOTALE COSTO INDENNITA' COMPARTO.....</b>		<b>3.717,36</b>

Importo della parte fissa del fondi 2014 destinato alla produttività collettiva € ~~4.894,70~~ 5.797,70

TS  
Cig/FR  
fero 9

Alw



COMUNE DI SOLAGNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER  
IL TRIENNIO 2013 – 2015

2012-2013-2014 -  
ANNO 2015 RISORSE DI PARTE STABILE

*TE*  
*aid FP*  
*Q*  
*M fern*  
*lu*

**COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2012**

**DISTINZIONE TRA RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI E PROPOSTA DI RIPARTIZIONE FONDO 2012**

Il fondo produttività riferito all'anno 2012 viene costituito ai sensi degli articoli 14 comma 4 – art. 15 comma 1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL 01.04.1999 (biennio 1998/2001) e art. 31 comma 1 art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 (Biennio 2002/2003) che definisce la nuova disciplina che individua due tipologie di risorse:

1. RISORSE STABILI art. 31 CCNL 22/01/2004 – Disciplina delle "risorse decentrate" con carattere di certezza, stabilità e continuità
2. RISORSE VARIABILI art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 "Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità.

**RISORSE DECENTRATE**  
**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

Art.31 c. 2 ccnl 22/1/04	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità	2012
art. 15 c 1 CCNL 1/4/99	<b>lett. a)</b> risorse ex art. 31 comma 2 CCNL 06/7/1995 - consolidato 1998 Fondo art. 5 DPR 333/90 riferito al 1993 Rivalutazione del 6% 1993 0,4% monte salari 1993	7.460,30
	<b>lett. b)</b> risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. c)</b> risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. f)</b> risparmi disciplina ex art.2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	
	<b>lett. g)</b> risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	
	<b>lett. h)</b> risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	<b>lett. i)</b> minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	
	<b>lett. j)</b> risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997	875,09
	<b>lett.l)</b> risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
art.14 CCNL 1/4/99	<b>comma 4</b> - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	125,10
art.15 CCNL 1/4/99	<b>comma 5</b> - risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	
art.4 CCNL 5/10/2001	<b>comma 1</b> - incremento 1,1% del monte salari anno 1999	1.829,48
art.4 CCNL 5/10/2001	<b>comma 2</b> - recupero RIA ed Assegni ad Personam acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000	1.688,66
art.32 CCNL 22/1/2004	<b>comma 1</b> - incremento risorse art. 31 c. 2 CCNL 2003 dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.529,67
	<b>comma 2</b> - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.303,00
art. 34 CCNL 22/1/2004	<b>comma 4</b> disponibilità Peo per personale cessato o verticalizzato	0,00
Art. 4 CCNL 9/5/2006	<b>Comma 1</b> – incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2005 risulta non superiore al 39%	1.050,15
Art. 8 CCNL 11/4/2008	<b>Comma 2</b> - incremento corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2007 risulta non superiore al 39%	1.226,28
Dichiarazione congiunta n° 14 ccnl 22/1/04	a) ai sensi art.29 comma 5 CCNL 22/01/2004 (diff. Costo fasce)	
Dichiarazione congiunta n° 4 ccnl 9/5/2006	b) ai sensi art.2 comma 1 CCNL 9/5/2006 (diff. Costo fasce)	507,00
	c) differenza costo fasce CCNL 11/4/2008 (differ. Costo fasce)	0,00
Dichiarazione congiunta n° 1 ccnl 31/7/2009	d) differenza costo fasce CCNL 31/7/2009 (differ. Costo fasce)	0,00
<b>Totale risorse fisse</b>		<b>17.594,73</b>

**DESTINAZIONE PARTE FISSA FONDO ANNO 2012**

*Al*

*fare*

*A*  
*JS*  
*costo FP*  
*h*

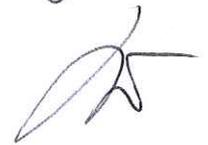
		<b>17.594,73</b>
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - 1' Progressioni Economiche orizzontali (per 13' Mens. già attribuite)	5.385,92
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - Indennità di comparto (quota a carico per 12 Mens.)	3.722,04
	Quota residua parte fissa	<b>8.486,77</b>

clm

fare 2

A

TG  
Cisl FP



**COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2013****DISTINZIONE TRA RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI E PROPOSTA DI RIPARTIZIONE FONDO 2013**

Il fondo produttività riferito all'anno 2013 viene costituito ai sensi degli articoli 14 comma 4 – art. 15 comma 1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL 01.04.1999 (biennio 1998/2001) e art. 31 comma 1 art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 (Biennio 2002/2003) che definisce la nuova disciplina che individua due tipologie di risorse:

1. RISORSE STABILI art. 31 CCNL 22/01/2004 – Disciplina delle “risorse decentrate” con carattere di certezza, stabilità e continuità
2. RISORSE VARIABILI art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 “Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità.

**RISORSE DECENTRATE**  
**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

Art.31 c. 2 ccnl 22/1/04	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità	2013
art. 15 c 1 CCNL 1/4/99	<b>lett. a)</b> risorse ex art. 31 comma 2 CCNL 06/7/1995 - consolidato 1998 Fondo art. 5 DPR 333/90 riferito al 1993 Rivalutazione del 6% 1993 0,4% monte salari 1993	7.460,30
	<b>lett. b)</b> risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. c)</b> risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. f)</b> risparmi disciplina ex art.2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	
	<b>lett. g)</b> risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	
	<b>lett. h)</b> risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	<b>lett. i)</b> minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	
	<b>lett. j)</b> risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997	875,09
	<b>lett.l)</b> risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
art.14 CCNL 1/4/99	<b>comma 4</b> - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	125,10
art.15 CCNL 1/4/99	<b>comma 5</b> - risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	
art.4 CCNL 5/10/2001	<b>comma 1</b> - incremento 1,1% del monte salari anno 1999	1.829,48
art.4 CCNL 5/10/2001	<b>comma 2</b> - recupero RIA ed Assegni ad Personam acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000	1.688,66
art.32 CCNL 22/1/2004	<b>comma 1</b> - incremento risorse art. 31 c. 2 CCNL 2003 dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.529,67
	<b>comma 2</b> - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.303,00
art. 34 CCNL 22/1/2004 Art. 4 CCNL 9/5/2006	<b>comma 4</b> disponibilità Peo per personale cessato o verticalizzato	0,00
	<b>Comma 1</b> – incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2005 risulta non superiore al 39%	1.050,15
Art. 8 CCNL 11/4/2008	<b>Comma 2</b> - incremento corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2007 risulta non superiore al 39%	1.226,28
Dichiarazione congiunta n° 14 ccnl 22/1/04	a) ai sensi art.29 comma 5 CCNL 22/01/2004 (diff. Costo fasce)	
Dichiarazione congiunta n° 4 ccnl 9/5/2006	b) ai sensi art.2 comma 1 CCNL 9/5/2006 (diff. Costo fasce)	507,00
	c) differenza costo fasce CCNL 11/4/2008 (differ. Costo fasce)	0,00
Dichiarazione congiunta n° 1 ccnl 31/7/2009	d) differenza costo fasce CCNL 31/7/2009 (differ. Costo fasce)	0,00
	<b>Totale risorse fisse</b>	<b>17.594,73</b>

DESTINAZIONE PARTE FISSA FONDO ANNO 2013

Jero

  
 Cisl FP  


		<b>17.594,73</b>
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - 1' Progressioni Economiche orizzontali (per 13' Mens. già attribuite)	5.126,02
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - Indennità di comparto (quota a carico per 12 Mens.)	3.722,04
	Quota residua parte fissa	<b>8.746,67</b>

llr

feron  
A  
Cisl FP  
A

**COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2014****DISTINZIONE TRA RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI E PROPOSTA DI RIPARTIZIONE FONDO 2014**

Il fondo produttività riferito all'anno 2014 viene costituito ai sensi degli articoli 14 comma 4 – art. 15 comma 1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL 01.04.1999 (biennio 1998/2001) e art. 31 comma 1 art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 (Biennio 2002/2003) che definisce la nuova disciplina che individua due tipologie di risorse:

1. RISORSE STABILI art. 31 CCNL 22/01/2004 – Disciplina delle “risorse decentrate” con carattere di certezza, stabilità e continuità
2. RISORSE VARIABILI art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 “Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità.

**RISORSE DECENTRATE**  
**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

Art.31 c. 2 ccnl 22/1/04	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità	2014
art. 15 c 1 CCNL 1/4/99	<b>lett. a)</b> risorse ex art. 31 comma 2 CCNL 06/7/1995 - consolidato 1998 Fondo art. 5 DPR 333/90 riferito al 1993 Rivalutazione del 6% 1993 0,4% monte salari 1993	7.460,30
	<b>lett. b)</b> risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. c)</b> risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. f)</b> risparmi disciplina ex art.2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	
	<b>lett. g)</b> risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	
	<b>lett. h)</b> risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	<b>lett. i)</b> minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	
	<b>lett. j)</b> risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997	875,09
	<b>lett.l)</b> risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
<b>art.14 CCNL 1/4/99</b>	<b>comma 4</b> - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	125,10
<b>art.15 CCNL 1/4/99</b>	<b>comma 5</b> - risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	
<b>art.4 CCNL 5/10/2001</b>	<b>comma 1</b> - incremento 1,1% del monte salari anno 1999	1.829,48
<b>art.4 CCNL 5/10/2001</b>	<b>comma 2</b> - recupero RIA ed Assegni ad Personam acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000	1.688,66
<b>art.32 CCNL 22/1/2004</b>	<b>comma 1</b> - incremento risorse art. 31 c. 2 CCNL 2003 dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.529,67
	<b>comma 2</b> - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.303,00
<b>art. 34 CCNL 22/1/2004</b>	<b>comma 4</b> disponibilità Peo per personale cessato o verticalizzato	0,00
<b>Art. 4 CCNL 9/5/2006</b>	<b>Comma 1</b> – incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2005 risulta non superiore al 39%	1.050,15
<b>Art. 8 CCNL 11/4/2008</b>	<b>Comma 2</b> - incremento corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2007 risulta non superiore al 39%	1.226,28
<b>Dichiarazione congiunta n° 14 ccnl 22/1/04</b>	a) ai sensi art.29 comma 5 CCNL 22/01/2004 (diff. Costo fasce)	
<b>Dichiarazione congiunta n° 4 ccnl 9/5/2006</b>	b) ai sensi art.2 comma 1 CCNL 9/5/2006 (diff. Costo fasce)	507,00
	c) differenza costo fasce CCNL 11/4/2008 (differ. Costo fasce)	0,00
<b>Dichiarazione congiunta n° 1 ccnl 31/7/2009</b>	d) differenza costo fasce CCNL 31/7/2009 (differ. Costo fasce)	0,00
	<b>Totale risorse fisse</b>	<b>17.594,73</b>

**DESTINAZIONE PARTE FISSA FONDO ANNO 2014**

*Salvo*

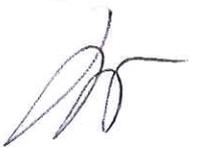
*Q*  
*JB*  
*AS/IFP*

*[Signature]*

		<b>17.594,73</b>
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - 1' Progressioni Economiche orizzontali (per 13' Mens. già attribuite)	5.210,91
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - Indennità di comparto (quota a carico per 12 Mens.)	3.583,84
	Quota residua parte fissa	<b>8.799,98</b>

la

  
TE  
a.d.FP

farou 

**COSTITUZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2015**

**DISTINZIONE TRA RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI E PROPOSTA DI RIPARTIZIONE FONDO 2015**

Il fondo produttività riferito all'anno 2015 viene costituito ai sensi degli articoli 14 comma 4 – art. 15 comma 1 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, del CCNL 01.04.1999 (biennio 1998/2001) e art. 31 comma 1 art. 32 comma 1 e 2 del CCNL 22.01.2004 (Biennio 2002/2003) che definisce la nuova disciplina che individua due tipologie di risorse:

1. RISORSE STABILI art. 31 CCNL 22/01/2004 – Disciplina delle "risorse decentrate" con carattere di certezza, stabilità e continuità
2. RISORSE VARIABILI art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 "Risorse decentrate con caratteristiche di eventualità e di variabilità.

**RISORSE DECENTRATE**  
**ART. 31 CCNL 22/01/2004 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

Art.31 c. 2 ccnl 22/1/04	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità	2015
art. 15 c 1 CCNL 1/4/99	<b>lett. a)</b> risorse ex art. 31 comma 2 CCNL 06/7/1995 - consolidato 1998 Fondo art. 5 DPR 333/90 riferito al 1993 Rivalutazione del 6% 1993 0,4% monte salari 1993	7.460,30
	<b>lett. b)</b> risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. c)</b> risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	
	<b>lett. f)</b> risparmi disciplina ex art.2 comma 3 D.Lgs. 165/2001	
	<b>lett. g)</b> risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	
	<b>lett. h)</b> risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	
	<b>lett. i)</b> minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualifica dirigenziale	
	<b>lett. j)</b> risorse pari allo 0,52 del monte salari anno 1997	875,09
	<b>lett.l)</b> risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	
art.14 CCNL 1/4/99	<b>comma 4</b> - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	125,10
art.15 CCNL 1/4/99	<b>comma 5</b> - risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica	
art.4 CCNL 5/10/2001	<b>comma 1</b> - incremento 1,1% del monte salari anno 1999	1.829,48
art.4 CCNL 5/10/2001	<b>comma 2</b> - recupero RIA ed Assegni ad Personam acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000	1.688,66
art.32 CCNL 22/1/2004	<b>comma 1</b> - incremento risorse art. 31 c. 2 CCNL 2003 dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.529,67
	<b>comma 2</b> - incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.303,00
art. 34 CCNL 22/1/2004	<b>comma 4</b> disponibilità Peo per personale cessato o verticalizzato	0,00
Art. 4 CCNL 9/5/2006	<b>Comma 1</b> – incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2005 risulta non superiore al 39%	1.050,15
Art. 8 CCNL 11/4/2008	<b>Comma 2</b> - incremento corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti nel consuntivo 2007 risulta non superiore al 39%	1.226,28
Dichiarazione congiunta n° 14 ccnl 22/1/04	a) ai sensi art.29 comma 5 CCNL 22/01/2004 (diff. Costo fasce)	
Dichiarazione congiunta n° 4 ccnl 9/5/2006	b) ai sensi art.2 comma 1 CCNL 9/5/2006 (diff. Costo fasce)	507,00
	c) differenza costo fasce CCNL 11/4/2008 (differ. Costo fasce)	0,00
Dichiarazione congiunta n° 1 ccnl 31/7/2009	d) differenza costo fasce CCNL 31/7/2009 (differ. Costo fasce)	0,00
	<b>Totale risorse fisse</b>	<b>17.594,73</b>

  
  
 cid FP  





RIDUZIONE FONDO AI SENSI DELL'ART.9 COMMA 2-BIS DEL DL N78/2010 - (RIDUZIONE PERSONALE)		774,00
	<b>Totale risorse fisse</b>	<b>16.820,73</b>

DESTINAZIONE PARTE FISSA FONDO ANNO 2015		
		16.820,73
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - 1' Progressioni Economiche orizzontali (per 13' Mens. già attribuite)	5.210,91
	Art. 33 CCNL 22.1.2004 - Indennità di comparto (quota a carico per 12 Mens.)	3.390,86
	Quota residua parte fissa	8.218,96

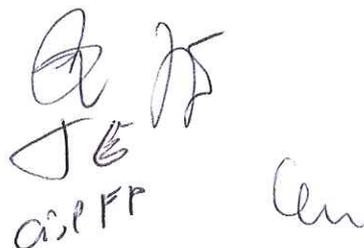
  
 JE  
 Gil FP

Jero  


## COMUNE DI CAMPOLONGO SUL BRENTA

### COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015 ART. 31 CCNL 22.01.2004

descrizione	note	euro
<b>PARTE FISSA</b>		
CCNL 1.4.1999	art. 14, comma 4 risparmi straordinario	-
CCNL 1.4.1999	art.15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l	10.934,39
ccnl 01.04.1999 - art. 15, comma 5	nuove assunzioni	-
ccnl 05.10.2001 - art. 4, comma 1	aumento 1,1% su monte salari 1999 (€ 120.833,93)	1.329,72
ccnl 05.10.2001 - art. 4, comma 2	R.I.A. cessati dal 01.01.2000: anno 2005 Dipendente Lessio anno 2009 dipendente Vialetto anno 2010 dipendente Bonato anno 2010 dipendente Mocellin <i>Totale RIA dipendenti cessati</i>	1.450,20 677,76 442,68 1.072,20 <b>3.642,84</b>
ccnl 22.01.2004 - art. 32, comma 1	aumento 0,62% su monte salari 2001 (€ 149.626,79)	927,69
ccnl 22.01.2004 - art. 32, comma 2	aumento 0,50% su monte salari 2001 (€ 149.626,79)	748,13
ccnl 22.01.2004 - dichiarazione congiunta n. 14	aumento importi progressioni orizzontali	703,43
ccnl 09.05.2006 - art. 4, comma 1	aumento 0,50% su monte salari 2003 (€ 178.753,00) per spese pers. 2005 non sup. 39% entrate correnti (=33%)	894,00
ccnl 09.05.2006 - dichiarazione congiunta n. 4	aumento importi progressioni orizzontali	623,61
ccnl 11.04.2008 - art. 8, comma 2	aumento 0,60% su monte salari 2005 (€ 157.327,00) per spese pers. 2007 non superiore 39% entrate correnti (=34%)	944,00
ccnl 11.04.2008 - dichiarazione congiunta n. 1	aumento importi progressioni orizzontali	648,57
ccnl 31.07.2009 - dichiarazione congiunta n. 1	aumento importi progressioni orizzontali	403,00
	<b>TOTALE PARTE FISSA</b>	<b>21.799,38</b>
<b>PARTE VARIABILE</b>		
ccnl 01.04.1999 - art.15, comma 1, lettera d) e ccnl 05.10.2001 - art. 4, comma 4	sponsorizzazioni/convenzioni/contributi - convenzioni per consulenze servizi aggiuntivi	-
ccnl 01.04.1999 - art.15, comma 1, lettera e)	risparmi part-time	-


  
 JE  
 ASPFF  
 Cln

ccnl 01.04.1999 - art.15, comma 1, lettera k) e ccnl 05.10.2001 - art. 4, comma 3	leggi speciali: compensi ISTAT, incentivo progettazioni, recupero evazione ICI	-
ccnl 01.04.1999 - art.15, comma 1, lettera m)	risparmi straordinario	-
ccnl 01.04.1999 - art. 15, comma 2 (co.3-co.4)	aumento 1,2% su monte salari 1997 (€ 113.577,18) a decorrere 1/4/99	-
ccnl 14.09.2000 - art. 54	rimborsio spese notifica atti amm.ne finanziaria	-
ccnl 09.05.2006 - art. 4, comma 2	aumento 0,30% su monte salari 2003 (€ 178.753,00) per spese pers. 2005 non sup. 32% entrate correnti (=33%)	-
CCNL 11.04.2008 - art. 8, comma 3	aumento 0,30% su monte salari 2005 (€ 157.327,00) per spese pers. 2007 non sup. 32% entrate correnti (=33%)	-
ccnl 31.07.2009 - art. 4, comma 2, lett. a) a valere per l'anno 2009	aumento 1% su monte salari 2007 (€ 166.500,00) per spese pers. 2008 non superiore 38% entrate correnti (=35%)	-
ccnl 31.07.2009 - art. 4, comma 2, lett. b)	aumento 1,5% su monte salari 2007 (€ 166.500,00) per spese pers. 2008 non superiore 31% entrate correnti (=35%)	-
ccnl 22.01.2004 - art. 31, comma 5	somme non spese nell'esercizio di riferimento	-
	<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	-
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>21.799,38</b>

*Albergo* *Li. P.*

*Tonoligo* *Beluso*

*cid FP*

*Morelli*

*lin*

