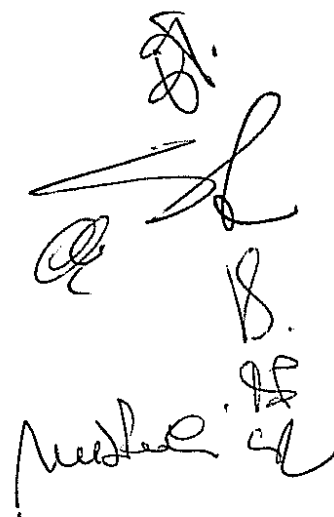


COMUNE DI  
VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO  
AZIENDALE

PER IL TRIENNIO 2013- 2015



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the name "Michele" written vertically.

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dall'art. 5 del CCNL 1/4/1999 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Vista la pre-intesa dell'accordo decentrato integrativo triennio 2013/2015 relativo al personale dipendente del Comune di Villanova di Camposampiero, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritto dalle parti in data 20/05/2013, vista la deliberazione della Giunta comunale n. 49 del 23/05/2013 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo triennio 2013/2015 nonché la parte economica dell'anno 2013;

Il giorno 13/6/2013 alle ore 12,00 presso la sede del Comune di Villanova di Camposampiero (Padova) viene sottoscritto da

- Il Presidente della delegazione di parte pubblica, Celeghin dott.ssa Nadia
- I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:  
fps CISL, CGIL FP, UIL ENTI LOCALI,
- i rappresentanti delle RR. SS. UU. del Comune di Villanova di Camposampiero

il presente contratto decentrato integrativo- triennio 2013/2015 e parte economica anno 2013

Delegazione Parte Pubblica

Nadia Celeghin  
Celeghin dott.ssa Nadia

Rappresentanti Organizzazioni Sindacali:

CISL FPS

ETTORE FURLAN

CGIL FP

Manuela De Paolis

UIL

SILVANO GONZALEZ

Il Rappresentante delle RR. SS. UU.

Firma

Manuela De Paolis

MANUELA DE PAOLIS

Silvano Gonzalez

Nome e Cognome

Firma

BONATEUA

PIROLO

Bonateua Pirolo

CAMPAGNARO

ENRICA

Campagnaro Enrica

SARA

VERONESI

Veronesi Sara

GIORGIA

OETRANTOLA

Giorgia Oetrantola

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

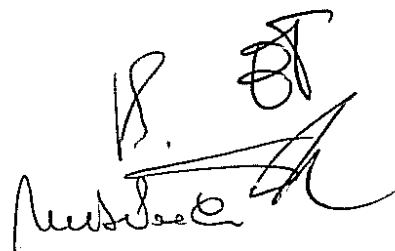
### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### 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:
  - a) DLgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2, c.2; 5; 7, comma 5; 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies; 45, commi 3 e 4;
  - b) 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;
  - c) 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) 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;
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 133 del 23/12/2010;
  - f) Regolamento comunale per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente non posizione organizzativa, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 30/12/2010;
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 (e 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, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2013 – 2015, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo quanto disposto dall'art. 21 del presente contratto.



3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, e che per l'anno 2013 è riportato nell'allegato sub a) del presente contratto, 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, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, 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, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

## **TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

### **Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146**

Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

### **Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali**

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, and several smaller initials and signatures on the right, including one that appears to be "P. S." and another that looks like "H.S.".

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002;

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio stato civile e/o elettorale	C/D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri	B/B3/C	1
Servizio ufficio tecnico manutenzione e ambiente e protezione civile	C/D	1

### TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

##### Art. 7 – 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. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del 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.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del 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 non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.  
Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:
  - a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
  - b) incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;

- c) stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Sistema di Controllo Interno sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione ;
- f) previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

## **Art. 8 – Strumenti di premialità**

- 1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati 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 valutazione adottato dall'Ente;
  - 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 nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010), istituto per il quale si applica il Sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
  - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo V) 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 VI).

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

### **Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

- 1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri generali, ove applicabili ai singoli istituti:
  - 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;

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and signatures on the right, such as 'gn', 'AP 18', and others.

- 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) in base ai principi dell'art. 18 del D.L.s 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di Valutazione;
  - f) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, 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 - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
  - 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;
  - d) la prestazione 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;
  - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

### CAPO III – LA PRODUTTIVITA'

#### Art. 10 – Calcolo della "Produttività"

1. Costituiscono elementi per l'attribuzione individuale della quota di "produttività", preventivamente ripartita per budget di Settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Le assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, devono essere conteggiate secondo le seguenti fattispecie:

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

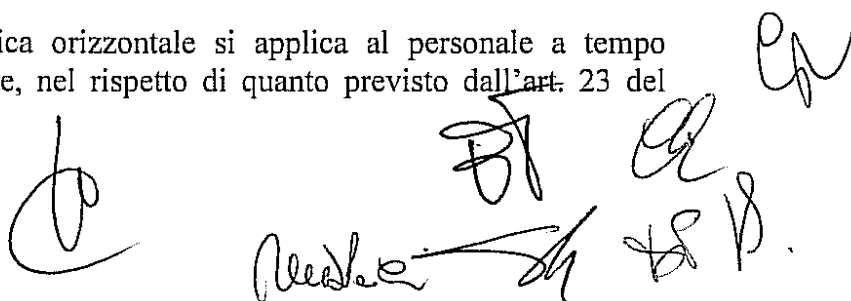
TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Congedo ordinario	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria	X	
Maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale		X
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio - 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Donazione di sangue	X	
Permessi legge 104 portatori di handicap	X	
Permessi legge 104 per familiari		X
Permesso studio 150 ore usufruiti a giorni		X
Permesso studio 150 ore usufruiti a ore	X	
Permessi sindacali attività esterna all'ente		X
Permessi sindacali attività interna all'ente	X	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista		X
Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l'Ente)	X	
Recupero lavoro straordinario	X	

- I lavoratori assunti a tempo indeterminato durante il periodo di prova, e i lavoratori assunti a tempo determinato nel 1° semestre di servizio, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo.
- La valutazione individuale, rettificata in funzione degli elementi accidentali di cui al comma 2, andrà sommata a tutte le altre valutazioni individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di "produttività". Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascuna valutazione individuale.

#### CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

##### Art. 11 – Criteri generali

- L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.



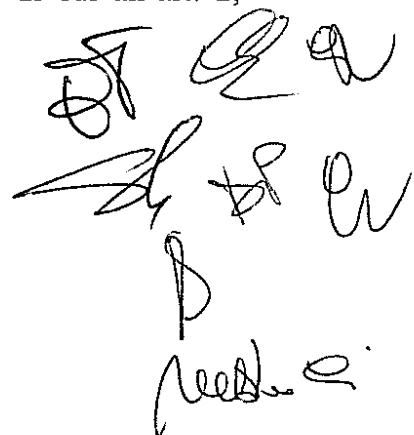


2. Per la definizione dei criteri relativi alla disciplina di tale istituto si rimanda al sistema di valutazione vigente presso l'Ente.
3. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, saranno definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
4. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello del periodo preso come riferimento per la valutazione .
5. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

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

**Art. 12 – 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 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 riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

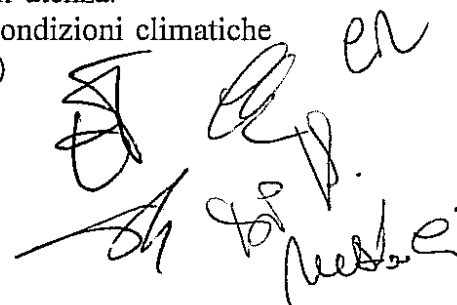

### Art. 13 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e 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) di €. 30,00. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente :

professioni	importo unitario mensile	motivazione
operaio specializzato addetto ai servizi stradali e cimiteriali	€. 30,00	utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici a motore, ecc,, complessi e a condizione altamente rischiosa), 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.

### Art. 14 – Indennità di disagio

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.
2. Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:
  - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);
  - b) esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro.
  - c) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza.
  - d) esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse ( all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica)



3. si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di disagio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente :

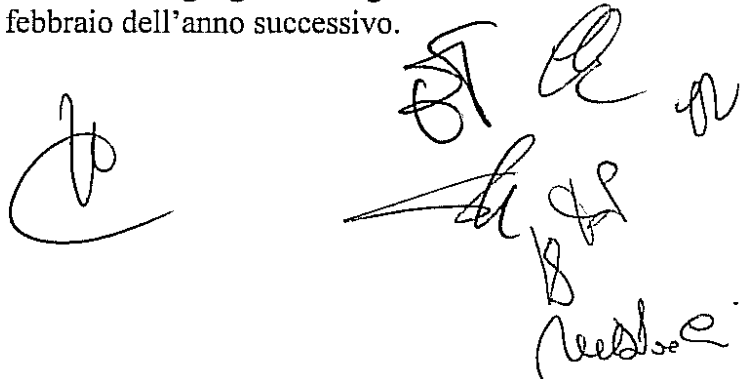
Professioni	importo unitario mensile	motivazione
messo notificatore	€. 30,00	situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna, e situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse .

4. E' stabilita una indennità lorda di 30 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

#### Art. 15 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
  - a) valori medi mensili maneggiati compresi da €. 100,00 fino a € 1.000,00 indennità di € 0,60 giornaliera
  - b) valori medi mensili maneggiati superiore € 1001,00 indennità di € 1.55 giornaliera
4. si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di maneggio valori in presenza delle condizioni, verificati dai rendiconti degli agenti contabili, di cui al comma precedente :
  - economo comunale
  - n. 1 addetto allo sportello anagrafe e stato civile

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, entro il mese successivo, in base alla presenza in servizio e all'effettivo espletamento delle attività rischiose, a seguito visto dal Responsabile del servizio sul cartellino presenze, e conguagliate a seguito di verifica del rendiconto dell'agente contabile, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

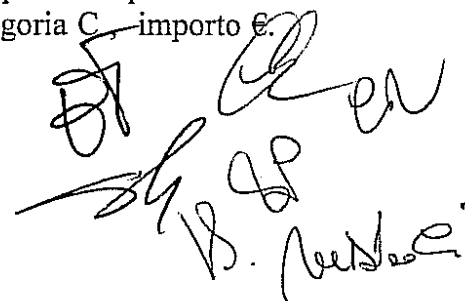


**Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I ccnl 1.04.1999)**

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) le indennità vengono così determinate:
  - a) personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile €. 300,00;
  - b) responsabile dei tributi €. 300,00;
  - c) messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario €. 300,00;
  - d) personale con compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici individuato dal dirigente competente €. 300,00
  - e) personale addetto ai servizi di Protezione civile individuato dal Piano Comunale di protezione civile €. 300,00
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto dal responsabile di Area.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro nè con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. L' indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

**Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del ccnl 9.05.2006)**

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 ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di Area al personale appartenente alla categoria B, C e D, 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.
2. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
3. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata:
  - a) Responsabili di servizio, di ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti, dipendente di categoria D , importo di €. 500,00;
  - b) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio, dipendente di categoria C -importo €. 300,00;



B. Neri

- c) Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro disomogenei (lavoratori in mobilità, lavoratori di altri enti, ecc) per attività manutentiva esterna e con conseguimento di pluralità di obiettivi/risultati su particolari piani di attività, dipendente categoria B, nell'ambito delle competenze esercitabili previste dalla declaratoria di appartenenza- allegato a) CCNI 31/03/1999- importo di €. 300,00.
4. L' indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
  5. L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.
  6. Il conferimento incarico è conferito ANNUALMENTE dal Responsabile di area a seguito atto contenente l'espressa indicazione della fattispecie di cui al comma 3, tenuto conto della quota di risorse decentrate destinate annualmente a tale scopo.
  7. Gli incarichi per specifica responsabilità retribuiti con indennità, saranno assegnati dal Responsabile di Area ai lavoratori, purchè questi siano in regola con il Piano di Formazione Individuale.

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

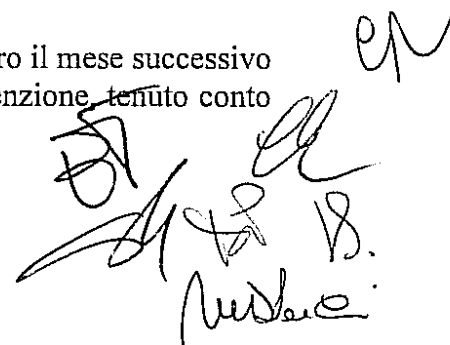
### Art. 18 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti e disposizioni vigenti nell'ente.

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

### Art. 19 – Personale in gestione associata

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi sono concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.
  - Convenzione per servizi di varia natura con interscambio di personale di altro ente locale indennità annua di €. 240,00
2. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, per i mesi di vigenza della convenzione tenuto conto della quota di risorse decentrate destinate annualmente a tale scopo.



18.  
M. B.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

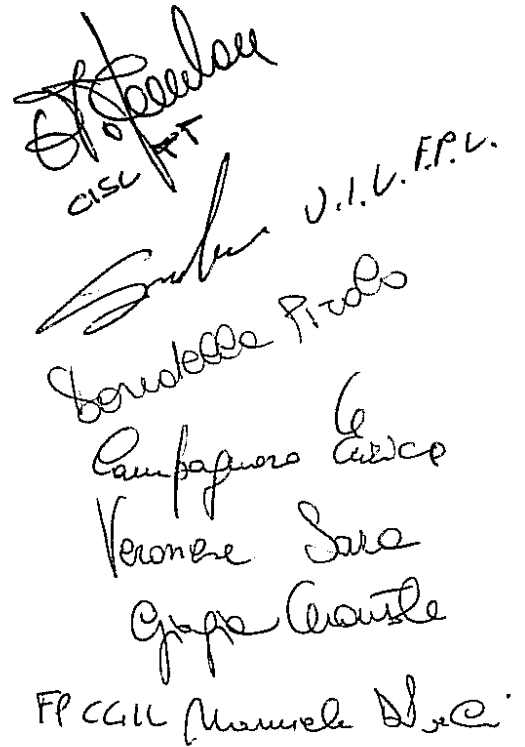
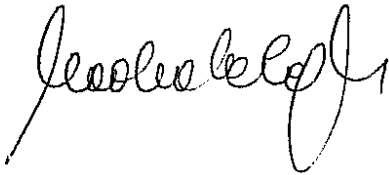
**Art. 20 – Piani di razionalizzazione**

Le parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 che prevede che le amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive ed effettive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.

**Art. 21 – Norma finale**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. Il presente contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI sottoscritto il 11/4/2008 contenenti la medesima disciplina, e la valenza economica del contratto ha effetto dal 1/1/2013 a seguito sottoscrizione della parte economica.

\*\*\*\*\*



Stefano Spadola  
CISL FT  
Sandro U.I.L. F.P.L.  
Giovanna Pizzolo  
Carpagnano CUCV  
Veronica Sara  
Giuseppe Caviglioli  
FP Cgil Maurizio D'Ac.

**PARTE ECONOMICA ANNO 2013**

A seguito della sottoscrizione del CCNL DECENTRATO, INTEGRATIVO - Parte normativa- per il triennio 2013/2015,

Vista la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2013 di parte stabile pari a €. **61.556,81**

Dal fondo delle risorse stabili vengono detratti i seguenti importi:

- indennità di comparto pari a €. 9.215,00
- progressioni attive fino al 2013 pari a €. 37.728,00

della quota di fondo Risorse stabili disponibile le parti accordano quanto segue:

**art. 11 progressioni economiche orizzontali**

nell'anno 2013 non si destinano fondi per effettuare le progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

**art. 13 indennità di rischio**

si riconosce l'indennità alla figura di operaio importo annuo €. 360,00

**art. 14 indennità di disagio**

si riconosce l'indennità di disagio alla figura di messo notificatore importo annuo €. 360,00

**art. 15 indennità maneggio valori**

si riconosce l'indennità di maneggio valori all'economista comunale e ad una figura che presta servizio allo sportello di anagrafe e stato civile max importo annuo €. 645,00

**art. 16 Indennità per specifiche responsabilità**

Si riconosce l'indennità per specifiche responsabilità alle figure rientranti nelle fattispecie a) b) e c) in €. 300 cadauna importo annuo €. 900,00

**art. 17 Indennità per responsabilità**

si riconosce

n. 1 indennità al responsabile di servizio cat. D

n. 4 indennità ai responsabili di procedimenti complessi cat. C

n. 1 indennità ai responsabili di gruppi di lavoro categoria B

importo annuo €. 2.000,00

**art. 19 Indennità per gestione associata**

si riconosce n. 1 indennità al responsabile del servizio di notificazione a seguito convenzione con il comune di Massanzago importo annuo €. 240,00

La parte rimanente pari a €. 10.108,81 sarà utilizzata per incentivazione della produttività art. 10 del CCNL Integrativo decentrato.

# COMUNE DI VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

Provincia di Padova

**Oggetto: Parere di cui all'art. 5, comma 3 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni - Autonomie Locali 1.04.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004 sul fondo delle risorse accessorie per l'anno 2013.**

Visto l'art. 5, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni - Autonomie Locali 1.04.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, il quale prevede:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.”;

Visto il primo comma dell'art. 40-bis del Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001, che prevede:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e' effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti.”;

Esaminata la preintesa sul Contratto decentrato integrativo del Comune di Villanova di Camposampiero, siglato dalla parte pubblica e dalla parte sindacale;

Accertato che tale preintesa:

- è riferita al triennio 2013-2015;
- richiama il Regolamento comunale per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente non posizione organizzativa, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 30/12/2010;
- dichiara la 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 alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo;



COMUNE DI VILLANOVA DI  
CAMPOSAMPIERO (PD)

Arrivo

Pervenuto il: 21-05-2013

Data Registrazione 21-05-2013

Prot. N. 0004639

Classe: 4 fasc.: 3



- stabilisce presupposti e regole per l'applicazione degli istituti la cui competenza, in base alle norme di legge e ai contratti collettivi nazionali vigenti, spetta alla contrattazione decentrata integrativa;

Visto che annualmente l'Ente deve computare il fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, e verificato che la preintesa *de qua* riporta la quantificazione dell'ammontare generale del fondo e le destinazioni associate alle singole indennità mensilità, dichiarando altresì che nell'anno 2013 non si destinano risorse per effettuare le progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici;

Verificato che la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa:

- esplicita i contenuti e attesta la copertura della spesa conseguente alla quantificazione del fondo delle risorse accessorie;
- attesta che gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione,

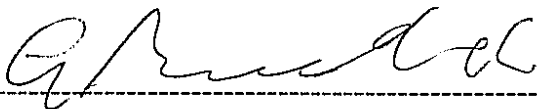
## Il Revisore del conto

- prende atto di quanto contenuto nella preintesa sul Contratto decentrato integrativo del Comune di Villanova di Camposampiero per il triennio 2013-2015, riportante altresì la quantificazione dell'ammontare generale del fondo delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013;

e, tenuto conto di quanto esposto in premessa,

- si esprime favorevolmente relativamente a quanto stabilito dall'articolo 40-bis del Decreto Legislativo 165 del 30.03.2001.

21.05.2013



dr. Giorgio Bonaldo

COMUNE DI VILLANOVA DI  
CAMPOSAMPIERO  
(Provincia di Padova )

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E  
RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

---

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013/2015.

## Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa firmata il <u>20 Maggio 2013</u> Contratto 2013/2015
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2013/2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Celghin dott.ssa Nadia – Segretario comunale Componenti SEGRETARIO COMUNALE  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-R.S.U. Firmatarie della preintesa: <u>RSU</u> (indicare le sigle firmatarie) Firmatarie del contratto: _____ (indicare le sigle firmatarie)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		fattispecie, i criteri, regole generali modalità di utilizzo delle risorse accessorie e erogazione risorse premiali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  Nessun rilievo  Per superare tali rilievi si è provveduto a _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 12/5/2011 DELIBERA G.C. N. 39
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data _____
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 <sup>1</sup> ? Sì per quanto di competenza.  La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)
Eventuali osservazioni		=====

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Titolo I DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

Articoli da n. 1 a n. 4 Viene identificato quadro normativo, l'ambito di applicazione, periodo di validità triennale anni 2013/2015

**Titolo II SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Articoli da n. 5 a n. 6 vengono individuati i servizi essenziali e i contingenti di personale

**Titolo III TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

Articoli 7 e 8 viene illustrata la normativa in merito alla quantificazione delle risorse e agli strumenti di premialità

Articolo 9 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Articolo 10 vengono illustrate le tipologie di assenze per il calcolo della produttività

Articolo 11 Sono definiti i criteri generali per le progressioni economiche orizzontali

Articoli dal 12 e fino al n. 18 sono definiti i compensi relativi a prestazioni di rischio/disagio e specifiche responsabilità

**Titolo IV DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

Articolo 19 sono definiti specifiche integrazioni in base alle forme di servizi gestiti in forma associata.

Articolo 20 vengono illustrate eventuali opportunità per l'applicazione dei piani di razionalizzazione

Articolo 21 norme finali e dorrenza.

## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	10.108,81
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	37.728,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	0
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.005,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	360,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	2.000,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	00

Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	9.215,00
Somme rinviate	
Altro indennità per gestione associata	240,00
<b>Totale</b>	<b>61.556,81</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI stipulato in data 11/04/2008

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 29/04/2013).

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:**

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI art. 11 e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2013, ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013.

### **Relazione tecnico-finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione, con per l'anno 2012 non essendoci state variazioni, con determinazione n. 139 del 21/05/2012 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	61.556,81
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	0
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	0
<b>Totale risorse</b>	<b>61556,81</b>



## Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 51.317,75

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	2.514,36
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	2.027,70
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	2.333,43
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	2.805,71

(

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	557,86
Altro	

## Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	0
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0
Art. 15, comma 2	0
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0
Somme non utilizzate l'anno precedente	0
Altro	0

- dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

## Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	000
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Totale riduzioni di parte stabile	
<b>Parte variabile</b>	000

Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
<b>Totale generale riduzioni</b>	<b>000</b>

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	61.556,81
Risorse variabili	0
Totale fondo tendenziale	61.556,81
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (PROGRESSIONI E INDENNITÀ DI COMPARTO)	46.943,00
Decurtazione risorse variabili	0
Totale decurtazioni fondo tendenziale	46.943,00
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	14.613,81
Risorse variabili	0
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>14.613,81</b>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

NON Sono state allocate all'esterno del fondo risorse .

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € ZERO

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 4.505,00 così suddivise:

Descrizione	Importo
	000
Indennità di turno	
Indennità di rischio	360,00
Indennità di disagio	360,00
Indennità di maneggio valori	645,00
Lavoro notturno e festivo	000
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	2.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	900,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	
Altro indennità per funzioni associate	240,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
	00
Somme non regolate dal contratto	
	14.613,81
Somme regolate dal contratto	
	0
Destinazioni ancora da regolare	
	14.613,81
Totale	

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 61.556,81, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 46.943,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione .

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso (2013) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012**

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	51.317,75	51.317,75	00	51.317,75
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	2.514,36	2.514,36	00	2.514,36
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	2.027,70	2.027,70	00	2.027,70
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	2.333,43	2.333,43	00	2.333,43
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	2.805,71	2.805,71	00	2.805,71
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	0	0	00	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0	0	00	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	0	0	00	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	00	0	00	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	557,86	557,86	00	430,09
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	61.556,81	61.556,81	00	61.429,04
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0	0	00	00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	0	0	00	00

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Art. 15, comma 2	6.000,00	0	6.000,00	6.000,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0	0	0	4.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	7.500,00	0	7.500,00	7.500,00
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	0	0	00	765,27
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0	0	00	0
Somme non utilizzate l'anno precedente	0	0	00	0
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	13.500,00	00	13.500,00	18.265,27
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	0	0	00	00
Personale incaricato di p.o.	0	0	00	00
Trasferimento ATA	0	0	00	00
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).	0	0	00	00
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	0	0	00	00
Decurtazione proporzionale stabili	0	0	00	00
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili	0	0	00	00
Decurtazione proporzionale variabili	0	0	00	00
Altro	0	0	00	00
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	75.056,81	61.556,81	13.500,00	18.265,27
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				



Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Risorse fisse	61.556,81	61.556,81	00	61.429,04
Risorse variabili	13.500,00	00	13.500,00	18.265,27
Decurtazioni	0	0	00	
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	75.056,81	61.556,81	13.500,00	79.694,31

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2012 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2011.**

Descrizione	Anno 2011	Anno 2012	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	9.214,20	9.058,77	-155,43	9.254,33
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	37.730,74	37.600,92	-129,82	37.798,50
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				00
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				00
Altro				00
<b>Totale</b>	<b>46.944,94</b>	<b>46.659,69</b>	<b>-285,25</b>	<b>47.052,83</b>
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno				
	00			190,90
Indennità di rischio				
	1.300,66	1.292,33	-8,33	1.080,00
Indennità di disagio				
	467,80	562,45	+94,65	491,60
Indennità di maneggio valori				
Lavoro notturno e festivo				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	1.432,20	1.417,94	-14,26	1.511,95
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	900,00	900,00	0	900,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	6.000,00	13.500,00	+7.500,00	18.265,27
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	10.445,79	10.520,39	+74,60	10.163,27
Altro				

Descrizione	Anno 2011	Anno 2012	Differenza	Anno 2010
Totale	67.493,39	74.852,80	+7.359,41	79.655,82
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato DECURTAZIONI ECONOMIE PER MALATTIE		203,99	+203,99	38,49
Regolate dal decentrato				
Ancora da regolare				
Totale	67.493,39	75.056,79	+7563,40	79.694,31

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 2167 per la parte stabile e al cap. 2171 per la parte variabile, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

20 Maggio 2013

AREA CONTABILE FINANZIARIA  
IL FUNZIONARIO RESPONSABILE  
rag. Mariapia E. SINI

