

## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberino di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### VERBALE DI ACCORDO

#### PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2014

#### TRA

- LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

#### E

- LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Il giorno 31 Dicembre 2014 alle ore <sup>13,00</sup> presso la sede dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, in Borgo San Lorenzo a seguito della preintesa per la stipula dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2014, sottoscritta il 16/12/2014,

Le parti come sopra costituite,

VISTI gli artt. 40 e 40-*bis* del D.Lgs. n° 165/2001;

VISTO l'art. 5 del C.C.N.L. 01.04.1999;

VISTA la certificazione positiva del Revisore dei Conti, resa in data 30/12/2014 (prot. UCMC n. 17708/2014) ai sensi degli articoli 40, comma 3-*sexies*, e 40-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n° 165/2001 in merito alla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla preintesa all'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2014;

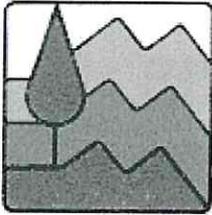
VISTA l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, espressa dalla Giunta con propria deliberazione n. 106 del 23/12/2014

provvedono alla definitiva sottoscrizione dell'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2014, nel testo allegato al presente verbale.

Letto e sottoscritto.

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Agr. Giovanni Miccinesi



**UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

La delegazione trattante di parte sindacale

RSU dell'Ente

Dott. Stefano Manni

.....  
*Stefano Manni*

Sig.ra Paola Sparviero

.....  
*Paola Sparviero*

Sig.ra Lorella Verdi

.....  
*Lorella Verdi*

Sig. Pieri Vanni

.....  
*Pieri Vanni*

OO.SS. di categoria

Sig. Jacopo Geirola (CGIL FP)

.....  
*Jacopo Geirola*

Sig. Donatello Bruschi (CISL FP)

.....  
*Donatello Bruschi*

Sig. Paola Vecchiarino (UIL FPL)

.....  
*Paola Vecchiarino*

*Paola Vecchiarino*



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MUGELLO IN APPLICAZIONE DEI CC.CC.NN.LL. E DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI PUBBLICO IMPIEGO**

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica (DTPP), le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e le organizzazioni sindacali di categoria(OO.SS.), in base a quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti ed in attuazione delle disposizioni legislative in materia concordano il seguente Contratto collettivo Decentrato Integrativo (di seguito C.C.D.I.).

#### **DURATA E DECORRENZA**

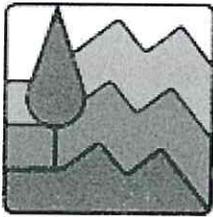
Il presente CCDI è applicato a tutto il personale dell'Unione Montana dei Comuni del Mugello, con contratto a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale e produce i suoi effetti dal momento della sua sottoscrizione.

Il presente contratto è relativo al periodo 2014 per la parte giuridica ed economica all'annualità 2014.

#### **QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2014**

Le risorse finanziarie destinate per l'anno 2014 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) ammontano a complessivi € 325.026,94 dei quali € 242.994,70 per la parte stabile ed € 82.032,24 per la parte variabile (determina n. 19 AGG del 23/12/2014).

pag. 3 di 11



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### PREMESSA

Occorre preliminarmente segnalare che la trattativa si è svolta in un quadro di disagio e di difficoltà causati dal sovrapporsi di più situazioni di seguito sinteticamente illustrate.

Il processo di delega tra i Comuni dell'area verso l'Unione Mugello è stato realizzato per la ricerca di ottimizzazione dei servizi, diminuzione dei costi e innalzamento della qualità dello standard offerto.

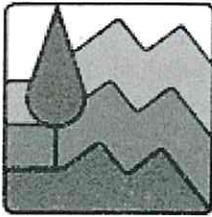
La progressiva situazione di difficoltà economica dei lavoratori del settore pubblico, in particolare per quelli degli enti locali, per il blocco del salario ormai protratto nel tempo che conduce ad una rilevante diminuzione del salario reale, senza chiare indicazioni di prospettiva e con meccanismi penalizzanti il salario accessorio, già d'importo non elevato, con la conseguente difficoltà dei processi di miglioramento e d'innovazione organizzativa che non vengono premiati né incentivati.

La situazione di ardua compatibilità e d'incoerenza tra la normativa contrattuale del comparto, che pur nelle difficoltà economiche aveva indicato di sviluppare gli interventi progettuali e l'innovazione, e quella statale di contenimento della spesa, indifferente alle finalità degli interventi e tutta tesa a ridurre la spesa partendo da quella più facilmente comprimibile del salario accessorio.

La necessità di procedere in sede Unione a forme di sintesi dei diversi meccanismi di applicazione degli istituti di salario accessorio accesi presso i vari enti, nel momento in cui i servizi si costituiscono con l'accorpamento del personale in sede associata, senza che si possano utilizzare margini di compensazione o di decompressione dei mutamenti che hanno esito anche sul versante economico per i dipendenti interessati.

Dal punto di vista della DTPP il presente contratto decentrato deve adeguare il contratto 2008 della Comunità Montana, ora che l'ente si è profondamente trasformato ed ha cambiato la propria *mission*, tenendo inoltre conto che il nuovo servizio di Polizia locale (a cui aderiscono 5 comuni) richiede l'attivazione organizzativa di istituti e di modalità finora sconosciute al nuovo ente. E' dunque necessario modificare alcuni istituti contrattuali e ricercare equilibri complessivi più efficaci nei gruppi di lavoro dei dipendenti dell'Ente, tenendo conto che sono passati alcuni anni con le inevitabili variazioni nell'attività, nelle responsabilità, nell'organizzazione del lavoro.

Le RSU condividevano quest'ultima esigenza ma individuavano gli equilibri complessivi da ritrovare con ottiche diverse, nel timore degli esiti conseguenti al passaggio del personale dai comuni senza incentivi al processo di cambiamento intervenuto.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

### ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE RELATIVE ALL'ANNUALITA' 2014

#### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Unione, con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale. Esso è relativo, per la parte giuridica ed economica al 2014. L'accordo rimane vigente per la parte giuridica fino alla stipula di un nuovo accordo.

#### Art. 2 - Risorse decentrate

1. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse decentrate, di parte stabile e di parte variabile, determinate dall'Ente ai sensi dell'art. 31 del C.C.N.L. 22/01/2004 (**Tabella 1**).

2. Tale quantificazione è stabilita con deliberazione di giunta n. 98 del 19/12/2014 e con provvedimenti dirigenziali nn. 34/RU/2014 del 16/04/2014, 109/RU/2014 del 07/10/2014 e 19/AAGG/2014 del 23/12/2014.

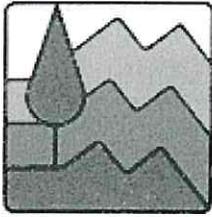
3. Le risorse dell'anno 2014 finanziano i vari istituti del salario accessorio secondo la **Tabella 2**, allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti o anche al mantenimento dei livelli attuali a fronte di una riduzione del personale impiegato, mediante la realizzazione di programmi, piani di attività e progetti strumentali basati su sistemi di programmazione e di controllo quali quantitativo dei risultati.

5. Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario e dall'impiego delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22/1/2004, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2014, verranno destinate, ad integrare le risorse destinate al pagamento dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al successivo art. 3.

#### Art. 3 - Compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 17, comma 2, lett. a, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti o a promuovere il mantenimento dei livelli attuali a fronte di una riduzione del personale impiegato. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi possono essere corrisposti soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

3. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei compensi per la produttività e il miglioramento dei servizi sono evidenziate nella **Tabella 2** allegata al presente accordo.

### Art. 4 - Specifici obiettivi/progetti di produttività

1. Possono essere individuati specifici obiettivi/progetti di produttività aventi particolare rilevanza, anche di carattere interdisciplinare o finanziati attraverso appositi istituti nell'ambito dei compensi per la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Gli obiettivi/progetti di cui al comma precedente sono approvati con deliberazione di Giunta, su proposta della Conferenza di Direzione e verifica da parte del Nucleo di Valutazione. Ciascun obiettivo/progetto deve indicare l'attività da svolgere, il periodo cui si riferisce, i risultati attesi e i relativi indicatori, il grado di relazione con gli obiettivi programmatici stabiliti dall'Amministrazione, il valore economico, il personale dedicato, ed i parametri di controllo che saranno posti in essere per le relative verifiche.

3. La determinazione del valore economico di ciascun obiettivo/progetto dovrà essere effettuata secondo criteri di ragionevolezza e proporzionalità, tenendo conto dei seguenti fattori:

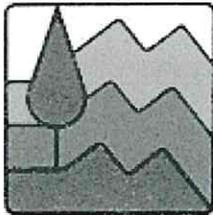
- a) strategicità per l'ente;
- b) eventuali risparmi di spesa;
- c) attività svolta nell'ambito o al di fuori dell'orario di servizio ordinario;
- d) impegno orario complessivamente richiesto;
- e) complessità dell'attività.

4. Gli obiettivi/progetto di cui al presente articolo saranno finanziati mediante risorse il cui utilizzo viene autorizzato dalla Giunta con propria deliberazione n. 98 del 19/12/2014 ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 5 del C.C.N.L. 01/04/1999.

5. I relativi compensi potranno essere attribuiti al personale interessato solo a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi posti.

### Art. 5 -Progressione economica all'interno della categoria (art. 17, comma 2, lett. b, C.C.N.L. 01/04/1999).

1. Le parti prendono atto che alla luce dell'attuale normativa e situazione dell'Ente, l'amministrazione ritiene non opportuno attivare tale istituto per l'anno 2014.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

### Art. 6 - Indennità

Le indennità attribuite secondo il presente accordo fanno riferimento alla seguente disciplina:

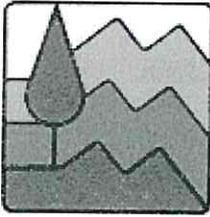
- art. 17, comma 2, lett. f) "Specifiche responsabilità"
- art. 22, CCNL 14/09/2000 "Turno"
- art. 23, CCNL 14/09/2000 "Reperibilità"
- art. 36, CCNL 14/09/2000 "Maneggio Valori"

### 6-A) INDENNITA' PER IL MANEGGIO DI VALORI

1. L'indennità per il "maneggio valori di cassa" è riconosciuta al personale dell'Unione che è adibito al maneggio dei valori in via ordinaria e continuativa. Sono considerati valori anche i buoni benzina e i ticket restaurant.
2. Tale indennità, riconosciuta in modo giornaliero è proporzionata al valore medio mensile dei valori cui fa riferimento.
3. L'indennità riconosciuta al personale interessato solo per le giornate di effettivo maneggio e varia da un minimo di € 0,50 a un massimo di € 1,50 attribuiti secondo il criterio che segue:

#### Definizione valori generali di riferimento

Valore medio mensile gestito	Importo giornaliero della indennità
sotto i 210 euro	nessun compenso
da 211 a 630	0,50 euro
da 631 a 2.500,00	1,00 euro
Oltre 2.500,00	1,50 euro



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

Le Parti concordano:

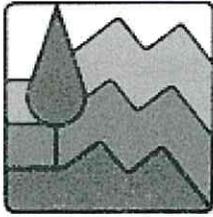
- che l'importo giornaliero spetta esclusivamente ad un solo dipendente in ciascuna struttura, anche con forme di attività a rotazione; della funzione di maneggio valori può essere incaricata anche solo una sola persona nel singolo ufficio, in tal caso quando se ne verifichi l'assenza la corresponsione dell'importo spetterà al sostituto;
- di promuovere, compatibilmente con le esigenze del servizio e tenuto conto degli incarichi di particolare responsabilità, la rotazione del personale addetto alle attività che danno luogo alla corresponsione dell'indennità di maneggio valori;
- il valore medio mensile dei valori gestiti effettivamente sarà attestato, con conseguente completa assunzione di responsabilità, entro il febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dai dirigenti responsabili per i singoli uffici;
- gli incaricati del maneggio valori rispondono direttamente di eventuali ammanchi e mantengono aggiornato il registro di carico e scarico, da cui si rilevano le giornate di effettivo maneggio.

### 6-B) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'

L'indennità riconosciuta per particolari responsabilità è attribuita annualmente. Di seguito il prospetto complessivo e la sua nuova articolazione per il periodo 01/01/2014 – 31/12/2014 .

n.	Tipologia	importo	Peso del criterio
1	<b><u>Per responsabilità di ufficio</u></b>	Da € 500,00 a € 2.000,00 euro	4 fasce economiche riconosciute secondo i seguenti punteggi : € 500,00 (fino a 40 punti), € 1.000,00 (da 41 a 75), € 1.500,00 (da 76 a 90), € 2.000,00 (da 91 a 100)
1.a	n. dipendenti coordinati dal responsabile (min. 1 operatore)		Massimo 20 punti Conteggio secondo proporz. diretta
1.b	rilievo strategico dell'ufficio stabilito annualmente dalla Conferenza di Direzione (su indicazione della Giunta)		Massimo 50 punti 3 livelli: normale (0-20), medio (21-35), elevato (36-50)
1.c	budget gestito (fondi in bilancio ed extra)		Massimo 30 punti secondo scaglioni a fasce

M.



## UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero – Vicchio

2	<b>Per concorso alla formazione di decisioni in atti con valenza esterna e con assunzione di responsabilità personale</b>	Da € 150,00 a € 1.000,00 euro	stabilito annualmente dalla conferenza di direzione
3	Vice-responsabile di Distretto di Polizia municipale	Da € 800,00 a € 1.300,00	stabilito annualmente dalla conferenza di direzione

Le tipologie indicate sono tra sé cumulabili. Ma il cumulo non può superare l'assegnazione annua di 2000 euro.

L'indennità non viene corrisposta al dipendente assegnatario di posizione organizzativa.

Le attribuzioni di responsabile di un ufficio devono risultare da atti formali dell'ente.

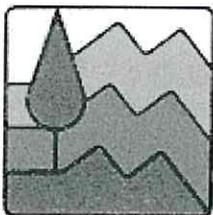
Il concorso alla formazione di decisioni in atti con valenza esterna è determinato da elementi oggettivi evidenziati nella procedura, deve portare all'assunzione di una responsabilità diretta rispetto ad organismi di controllo esterno e deve essere formalmente citato negli atti dirigenziali, consiste in istruttorie, perizie, pareri, attestazioni o altro debitamente firmate dal dipendente.

In caso di cambiamento organizzativo durante l'anno di responsabili di ufficio si darà corso al pagamento della quota parte dell'indennità stabilita (in quote mensili) per ognuno degli interessati o di responsabili di procedimento complesso a rilevanza esterna. Analogamente ci si comporterà per la variazione organizzativa che conduce a modificare i dipendenti che svolgono attività di concorso alla formazione delle decisioni esterne.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità sarà riconosciuta in maniera proporzionale alla prestazione lavorativa ai sensi dell'art. 6, comma 9 del CCNL 14/09/2000.

Ai fini della corresponsione della indennità non è rilevante la categoria d'inquadramento del dipendente.

Entro il febbraio di ogni anno la Conferenza di Direzione effettuerà una ricognizione organizzativa per l'attribuzione delle indennità con riferimento all'anno precedente e la riporterà in un proprio verbale.



## **UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

L'importo complessivo massimo dell'istituto é definito per l'anno 2014 in euro 21.400,00.

### **Art. 7**

#### **Istituto delle 35 ore**

A seguito della presentazione di uno specifico progetto e della verifica sulla sussistenza di una stabile modifica degli assetti organizzativi e di una compensazione economica tra i maggiori oneri conseguenti alla riduzione di orario e la riduzione di spesa per altri istituti (straordinari, ecc.): verrà applicato l'istituto delle 35 ore a tutto il personale della Struttura Unica della Polizia Locale, stabilendo una specifica modalità per l'accantonamento delle ore lavorate da recuperare di norma con un giorno di riposo entro i 45 giorni successivi.

Il progetto e la sua verifica andranno a costituire una "coda contrattuale" al presente accordo.

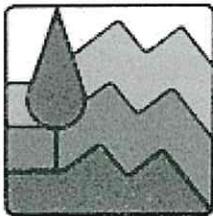
#### **Buoni pasto**

Secondo le disposizioni vigenti per il resto del personale dell'Unione (rif. Circolare organizzativa prot. 1642/2010), al personale di Polizia Locale verrà assegnato un buono pasto ogni 7 ore di servizio e un' interruzione (minimo mezz'ora, massimo un' ora) per la fruizione del pasto stesso per i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, salvo casi eccezionali.

#### **Reperibilità**

Fino a reperimento delle risorse necessarie per ampliare il servizio ad altri territori comunali, il servizio di reperibilità sarà svolto unicamente dal personale in servizio presso il Distretto di Borgo San Lorenzo, limitatamente al territorio comunale di Borgo San Lorenzo, attivabile per le seguenti tipologie di intervento:

- Trattamenti Sanitari Obbligatori
- Interventi di Protezione Civile;
- Interventi per edifici di proprietà dell'amministrazione comunale;
- Rilievo sinistri nei quali siano coinvolti veicoli in uso all'arma dei Carabinieri nell'espletamento del servizio, in quanto evento non verbalizzabile dalla medesima forza di polizia coinvolta nel sinistro.



**UNIONE MONTANA dei COMUNI del MUGELLO**

Barberi no di Mugello – Borgo S. Lorenzo – Dicomano – Firenzuola – Marradi –  
Palazzuolo sul Senio – Scarperia e San Piero - Vicchio

**Art. 8 - Altri compensi**

1. Le parti concordano nel confermare la disciplina vigente, per la parte demandata a questo livello di relazioni sindacali, relativa al seguente istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, del C.C.N.L. 1/4/1999: previdenza integrativa di cui ai fondi del D.Lgs 285/1992, art. 208; viene riconosciuto un importo pari ad € 250,00.

\*\*\*\*\*

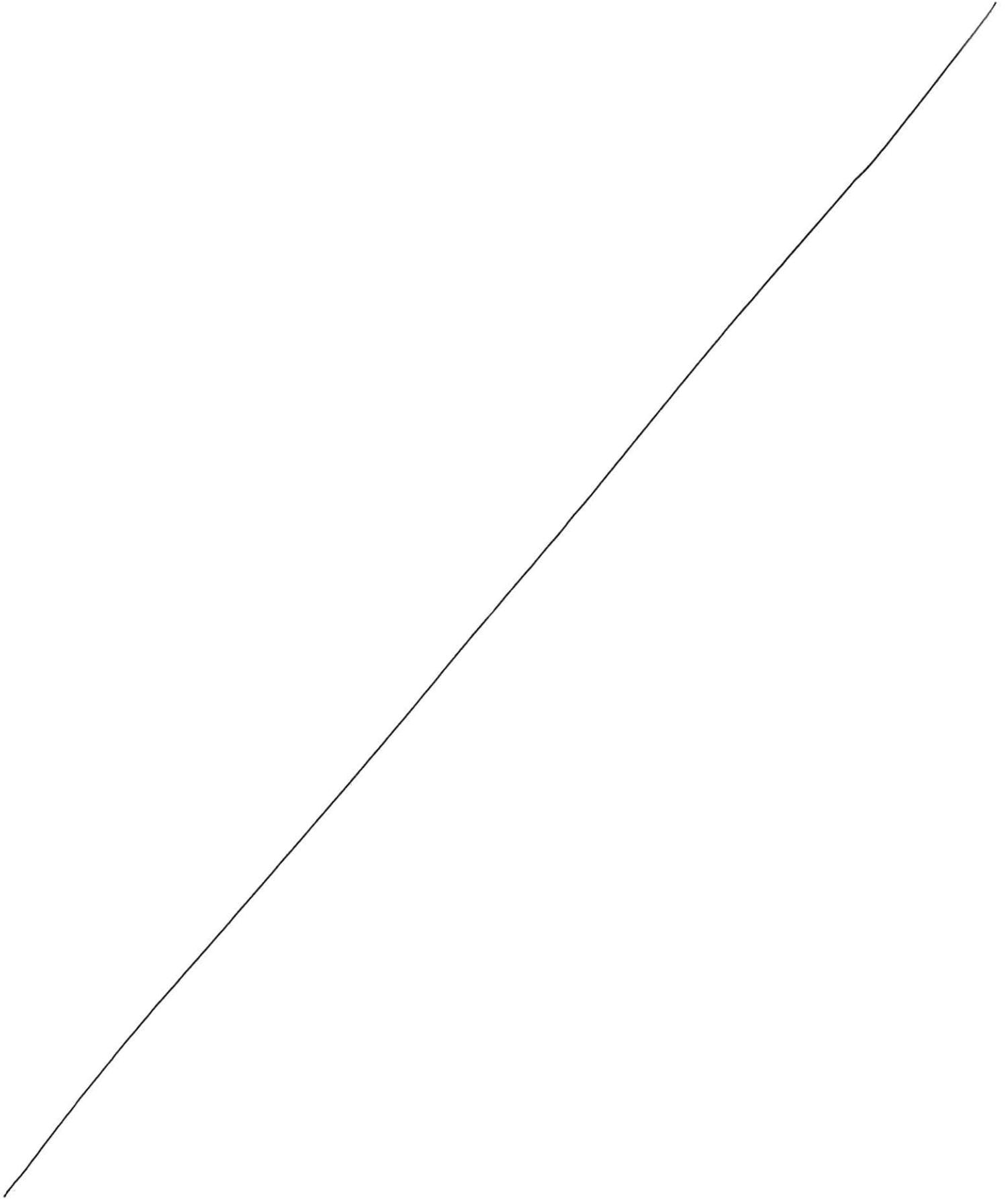
M.

F. 

pag. 11 di 11

 di 

## PARTE FISSA

Risorse Decentrate - Art. 31, comma 2 ed art. 32 C.C.N.L. 22/1/2004 - PARTE FISSA -		ALL/A alla determina n. 19 del 23/12/2014
Art. 14 comma 4 - C.C.N.L. 1/4/99		euro
3% Fondo straordinario 1999		111,47
<b>Art. 15 comma 1 - C.C.N.L. 1/4/1999 lett. a, b, c, f, g, h, i, j, e l</b>		
a)	Importo fondi art. 31 c.2 C.C.N.L. 6/7/95 anno 1998	21.549,81
b)	Risorse aggiuntive di cui all' art. 32 C.C.N.L. 6/7/1995 e all'art. 3 C.C.N.L. 16/7/1996 - Anno 1998	2.682,23
c)	Risparmi di gestione di cui all'art. 32 C.C.N.L. 6/7/1995 - anno 1998	0,00
d)	Risparmi derivanti dall'applicazione art. 2, comma 3, D.Lgs. 29/93	0,00
g)	Risorse derivanti dal pagamento del LED del personale in servizio al 31.12.98 - C.C.N.L. 16/7/1996	8.311,91
h)	Risorse destinate indennità ex VIII q.f. art. 37 C.C.N.L. 6/7/1995	4.648,32
i)	Risparmi qualitative dirigenziali	0,00
j)	0,52% monte salari 1997	2.421,34
i)	Somme trattamento accessorio personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	133.526,95
<b>Art. 15 comma 5 - C.C.N.L. 1/4/99 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche</b>		
Procedimento di riorganizzazione dell'Ente a seguito divisione in CME1 e CME2		2.803,07
Attivazione nuovi servizi e processi di riorganizzazione (anno 2002)		18.703,95
Processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività 2002/2003		20.000,00
Per incremento dotazione organica 2004		3.600,00
<b>Art. 4 commi 1 e 2 - C.C.N.L. 5/10/2001</b>		
(1,1% Monte Salari 1999 + salario anzianità personale cessato)		16.128,85
<b>Art. 4, comma 1, C.C.N.L. 09/05/2006</b>		
0,50% Monte salari 2003		3.940,74
<b>SUBTOTALE ART. 31, comma 2, ccnl 22/01/2004</b>		<b>238.428,64</b>
<b>Art. 8, comma 2, C.C.N.L. 11/4/2008</b>		
0,6% Monte salari 2005		6.178,57
<b>Art. 32 comma 1 - C.C.N.L. 22/1/2004</b>		
0,62% Monte salari 2001		3.905,39
<b>Art. 32 comma 2 - C.C.N.L. 22/1/2004</b>		
0,50% Monte salari 2001		3.149,51
<b>TOTALE PARTE FISSA ART 31 C. 2 e 32</b>		<b>251.662,11</b>
Rideterminazione Fondo progressioni storiche		4.469,35
<b>TOTALE con ridet. Fondo per progressioni storiche</b>		<b>256.131,46</b>
<b>DECURTAZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 su totale parte fissa</b>		<b>13.136,76</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>242.994,70</b>

TABELLA 1 A)



**Risorse Decentrate - Art. 31, comma 3, C.C.N.L. 22/1/2004 - PARTE VARIABILE – ANNO 2014**

ALL/B alla determina  
n. 19 del 23/12/2014

**TABELLA 1 B)**

<b>Art. 15 comma 1 - C.C.N.L. 1/4/1999 lett. d, e, k, m,</b>		
d)	Attuazione art. 43 L. 449/1997 – "Servizio di reperibilità AIB (R.T) e attività di sorveglianza Lago di Biancino (Pubblicqua)	7.853,65
e)	Economie derivanti dalla trasformazione rapporti di lavoro da tempo pieno a part-time	0,00
k)	Risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge	47.924,53
m)	Risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario - ANNO 2012 -	
<b>Art. 15 comma 2 - C.C.N.L. 1/4/99</b>		
1,2% Monte Salari 1997		8.700,00
<b>Art. 15 comma 4 - C.C.N.L. 1/4/99</b>		
<b>Art. 15 comma 5 - C.C.N.L. 1/4/99 per gli effetti non correlati all'incremento dotazioni organiche</b>		0,00
Progetto "Piano di sviluppo rurale – P.S.R. 2014"		10.400,00
Progetto "Valorizzazione turistica del PAF"		2.100,00
Progetto "Passaggio del personale di Polizia Locale all'Unione montana"		4.400,00
Progetto "Servizio civile volontario 2014"		2.100,00
<b>Art. 4 CCNL 31/7/2009 comma 2 lett. a)</b>		
1% Monte Salari 2007		0,00
<b>RISORSE DI PARTE VARIABILE, ART 31 C. 3</b>		<b>83.478,18</b>
<b>RISORSE SOGGETTE A DECURTAZIONE, ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010</b>		<b>27.700,00</b>
		<b>1.445,94</b>
<b>PARTE VARIABILE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE</b>		<b>82.032,24</b>
<b>RIEPILOGO TOTALE RISORSE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2014</b>		
a)	Totale risorse stabili art. 31 comma 2 CCNL 22/1/2004	251.662,11
b)	Totale risorse variabili art. 31 comma 3 CCNL 22/1/2004	83.478,18
<b>TOTALE a)+b)</b>		<b>335.140,29</b>
Rideterminazione fondo per progressioni storiche (dich. congiunta n. 14 CCNL 22/1/2004)		4.469,35
<b>DECURTAZ. PERSONALE CESSATO</b>		<b>339.609,64</b>
		<b>14.582,70</b>
<b>TOTALE RISORSE</b>		<b>325.026,94</b>



Art. 17 comma 3	Indennità ex VIII q.fle	€ 2.840,67
Art. 17 comma 2, lett. b)	progressioni economiche (PEO)	€ 55.387,98
Art. 33 comma 4	Indennità di comparto	€ 34.634,32
Art. 17 comma 2, lett.c)	Retribuzione di posizione	€ 22.500,00
Art. 17 comma 2, lett. g)	Incentivi di progettazione	€ 47.924,53
Art. 17 comma 2, lett. d)	Reperibilità AIB	€ 7.256,23
Art. 17 comma 2, lett. f)	Indennità particolari responsabilità	€ 21.400,00
Art. 17 comma 2, lett. a) e d)	Produttività individuale e collettiva e indennità varie	€ 133.083,21
		<b>€ 325.026,94</b>

M. P. A.









