



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2012

ALLEGATO A

Risorse per la politica di
sviluppo delle risorse

umane e per la produttività.

[Handwritten signatures]

ENTE: COMUNE DI PREGNANA MILANESE (MI)

COSTITUZIONE FONDO

	Consuntivo		Consuntivo		Consuntivo		Consuntivo		Previsione iniziale	Previsione definitiva	Previsione iniziale
	2007	2008	2009	2010	2011	2011	2012				
Lettera a) primo comma art. 15											
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	€ 8.005,08	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	€ 3.098,74	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	€ 516,46	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	€ 14.195,34	
Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risultò accorpato nelle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti in	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	€ 6.525,86	
Lettera b) primo comma art. 15											
Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, escluse la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995											
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996											
Lettera c) primo comma art. 15											
Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risultò un inc.											
Lettera f) primo comma art. 15											
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3 del D.Lgs. 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi											
Lettera g) primo comma art. 15											
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1996, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	€ 11.677,00	
Lettera h) primo comma art. 15											
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 1.500.000 di cui all'art.37, n. 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VIII qualifica)											
Lettera j) primo comma art. 15											
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed	€ 4.085,21	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	€ 3.124,41	
Lettera l) primo comma art. 15											
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	-€ 2.954,00	
Lettera m) primo comma art. 15											
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 solo 3%	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	
ART 4 ccdl 5.10.01 comma 1											
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL, dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 7.044,96	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	
Quinto comma art. 15											
In caso compatto un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori											
ART 4 ccdl 5.10.01 comma 2											
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad persone in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data del 1° gennaio 2000 sino al 2003	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	€ 5.147,58	
ART 32 c1, ccdl 16.10.03											
Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, effetto all'anno 2001.	€ 3.836,38	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	€ 3.785,91	
ART 32 c2, ccdl 16.10.03											
Gli enti incrementano ulteriormente le 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, nel rispetto della specifica	€ 3.093,86	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	€ 3.053,16	
Art.4 comma 1 ccdl 2004-2005											
I. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 e	€ 3.275,29	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	€ 3.259,74	
Art.8 c2, ccdl 15/04/2008											
Gli enti locali, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2007, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, c.2, del CCNL 22/1/2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla	€ -	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	€ 3.948,45	
FONDO UNICO CONSOLIDATO	€ 67.808,22	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	

COSTITUZIONE FONDO

	Consuntivo 2007	Consuntivo 2008	Consuntivo 2009	Consuntivo 2010	Previsione iniziale 2011	Previsione definitiva 2011	Previsione iniziale 2012
Lettera d) primo comma art. 15 Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lettera e) primo comma art. 15 Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni (economie 30% al bilancio, 50% incentivi mobili)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lettera k) primo comma art. 15 Riserve che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 ex contributo progettazione, incentivi ICI, contributo anagrafe stranieri ecc.	€ 13.554,64	€ 10.022,85	€ 827,43	€ 7.320,00	€ 7.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00
Secondo comma art. 15 Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997. ***	€ 7.317,16	€ 7.210,19	€ 2.324,32	€ 3.837,58	€ 4.077,90	€ 3.837,58	€ 3.837,58
Quarto comma art. 15 Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli e							
Quinto comma art. 15 In caso comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e biennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 229/3, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori							
Quinto comma art. 15 In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, a quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizz	€ 721,20	€ 1.099,28			€ 5.000,00		
ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2 Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data del 1° gennaio 2004 ACCERTATE NELL'ANNO S	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
ART 32 c7, ccnl 16.10.03 La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al S	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005 1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 30%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 c	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007
Art.4 comma 2 ccnl 2004-2005 2. In aggiunta alle disponibilità derivanti dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, nel ri							
Art.8 c3, ccnl 11/04/2008 Gli enti locali possono incrementare, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2007, le risorse decentrate di cui all'art. 31, c.3, del CCNL 22/01/2004, qualora rientrano nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferi		€ 5.922,68	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
TOTALE FONDO VARIABILE ANNUALE	€ 21.593,00	€ 24.255,00	€ 3.151,75	€ 11.167,58	€ 16.397,90	€ 13.167,58	€ 13.167,58
TOTALE FONDO PARTE FISSA + VARIABILE	€ 89.401,22	€ 94.770,68	€ 73.667,43	€ 81.673,26	€ 86.913,58	€ 83.673,26	€ 83.673,26
Risparmi della disciplina straordinario anno precedente art.15 comma m)	€ 1.869,91	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Risparmi dei fondi anni precedenti da utilizzare	€ 7.261,07	€ 410,69	€ 410,69	€ 410,69	€ -	€ -	€ -
Risparmi del fondo anno precedente 2009				€ 2.316,97	€ -	€ -	€ -
TOTALE FONDO ANNUALE	€ 98.532,20	€ 95.181,37	€ 74.078,12	€ 84.400,92	€ 86.913,58	€ 83.673,26	€ 83.673,26

*** monte salari anno 1997 pari ad € 600.848,98 l'importo di € 4.077,90 risulta pari allo 0,67 del totale questo importo è stato contrattato nel 2010 a preventivo e successivamente con determinazione n. 297 del 19 maggio 2011 è stato quantificato definitivamente in € 3.837,58= - 0,64%

COMUNE DI PREGNANA MILANESE (MI)				
VOCI FONDO PRODUTTIVITA' (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99)	FONDO 2011 UTILIZZO - PREVISIONI E STIME ALLA FIRMA 22 DICEMBRE 2011	RENDICONTO 2011	FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2012 (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) COSTITUZIONE	IPOTESI UTILIZZO 2012
Istituti contrattuali stabili	Totale prev.d'utilizzo 2011	Rendiconto 2011	Istituti contrattuali stabili costituzione fondo	Previsione 2012
PEO	€ 24.945,79	€ 24.945,79		€ 23.670,66
Reinquadramento vigili	€ 250,00	€ 250,00		€ 250,00
Comparto	€ 13.454,86	€ 13.483,40		€ 13.110,26
Rischio	€ 1.268,00	€ 1.241,00		€ 1.268,00
Particolari responsabilità uff.anagrafe e messo	€ 900,00	€ 837,50		€ 900,00
Ind. Resp. Uff. Edilizia Privata	€ 2.500,00	€ 2.499,96		€ 2.500,00
Ind. Resp. Uff. Tributi	€ 2.500,00	€ 2.499,96		€ 2.500,00
Ind. Resp. Uff. CED	€ 2.500,00	€ 2.499,96		€ 2.500,00
Ind. Resp. P.L.	€ -	€ -		€ 375,00
Maneggio valori	€ 950,00	€ 1.056,62		€ 1.060,00
Reperibilità	€ 6.140,75	€ 6.133,00		€ 6.200,00
Turno	€ 7.000,00	€ 6.843,87		€ 7.000,00
TOTALE Istituti contrattuali stabili (A)	€ 62.409,40	€ 62.291,06	€ 70.515,88	€ 61.333,92
Istituti contrattuali Variabili				
Produttività Uff. Edilizia Privata	€ 1.500,00	€ 1.500,00		€ 1.500,00
Produttività Uff. Tributi	€ 500,00	€ 500,00		€ 500,00
Produttività Uff. CED	€ 500,00	€ 500,00		€ 500,00
Progetto esumazioni	€ 1.500,00	€ 1.500,00		€ 1.500,00
Progetto eventi e manifestazioni	€ 4.145,00	€ 3.575,95		€ 3.400,00
Progetto Polizia Locale	€ 1.701,72	€ 1.389,85		€ 1.700,00
Progetto Polizia Locale bis	€ 600,00	€ 410,48		€ 800,00
Premi migliori valutazioni	€ -	€ 1.185,92		€ -
Produttività collettiva	€ -	€ 1.500,00		€ 3.119,34
TOTALE Istituti contrattuali Vari. (B)	€ 10.446,72	€ 12.062,20	€ 3.837,58	€ 13.019,34
TOT.PARTE FISSA PIU' VAR. (A+B)	€ 72.856,12	€ 74.353,26	€ 74.353,26	€ 74.353,26
DIFFERENZA PARTE FISSA E VARIABILE FRA UTILIZZO E COSTITUZIONE	€ 1.497,14	€ -	€ -	€ -
TOT. FISSA + VARIABILE + DIFF.	€ 74.353,26	€ 74.353,26	€ 74.353,26	€ 74.353,26
FONDI LETT.K) ART. 15 CCNL 1999				
Incentivo Progettazione Interna D.Lgs.163/06	€ 8.760,00	€ 8.760,00	€ 8.760,00	€ 8.760,00
Tesserini venatori	€ 60,00	€ 60,00	€ 60,00	€ 60,00
Ufficiali anagrafe stranieri contrib. Ministero	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00	€ 500,00
Totale fondi lettera k) art. 15 CCNL 1/4/99	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00
TOTALE GENERALE UTILIZZO compresa lettera k)	€ 83.673,26	€ 83.673,26	€ 83.673,26	€ 83.673,26
FONDO STRAORDINARIO (di cui all'art. 14 CCNL 01/04/99)				
Voci di Spesa capitolo 32920 Straordinari anno 2011	€ 7.573,50	€ 7.573,50	€ 7.573,50	€ 7.573,50
TOTALE GENERALE	€ 7.573,50	€ 7.573,50	€ 7.573,50	€ 7.573,50
Utilizzato	€ 7.573,50	€ 7.573,50		
Differenza da utilizzare come straord.	€ -	€ -		
FONDO EXTRAORARIO (di cui all'art. 14 CCNL 01/04/99 ed all'art. 5, comma 4, D.Lgs. 66/2003)				
Voci di Spesa capitolo 32921	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00
Utilizzato	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00	€ 4.000,00
Diff.da utiliz.come straord.D.Lgs. 66/03	€ -	€ -	€ -	€ -

dato provvisorio

9
 19 SET. 2012
 [Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

PREINTESA ANNO 2012

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

Le parti si accordano nel senso che gli eventuali risparmi sui progetti siano ridistribuiti in proporzione per compensare la produttività collettiva in attuazione del Piano della Performance 2012.

[Signature] DICCAP/SILVIT

FPCGIL *[Signature]* Jaurone

[Signature]
CISL FP

[Signature]
Apostolico Vigna

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

19 SET. 2012



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2012

ALLEGATO B

Criteria per le valutazioni.

[Handwritten signatures and initials]

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

OPERAI

ANNO

Obiettivi assegnati		
Descrizione obiettivo	Valutazione	Alimenti pag

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso Attribuito al comportamento	Comportamento - al caso riferito all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e delle Organizzazioni								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi con obiettivi assegnati								
Costanza dell'operato nelle pressioni di lavoro								
		Comportamento per premio						
					Comportamento tenuto come da regolamento			
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	1	2	3	4	5	6	7
Presenza al servizio								
Capacità di rapporto con i colleghi e i superiori								
Cortesie e disponibilità verso utenti e/o soggetti terzi								
Autonomia nel lavoro e nelle mansioni attribuite								
Cura di sede degli strumenti e attrezzature assegnate								
Disponibilità a ricoprire mansioni diversificate previste dal ruolo								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								
		Comportamento			migliorabile			

Alimenti pag
[Signature]

Alger

[Signature]

[Signature]

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sugli obiettivi e sui comportamenti ordinari è inferiore a 4, allegando con specifiche osservazioni su prestazioni non adeguate.

Firma compilatore:

[Signature]

Firma interessato:

[Signature]

Data compilazione

[Signature]

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

ESECUTORI E COLLABORATORI AMMINISTRATIVI
ANNO

Descrizione dell'attività	Obiettivi assegnati	Valutazione	Nota

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento Atteso						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi (risultati, obiettivi, assunzioni)								
Costanza e regolarità nell'assunzione di lavoro								
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	Comportamento Atteso						
1	2	3	4	5	6	7		
Presenza in ufficio								
Capacità di spirito concreto nel lavoro di ufficio								
Cortesia e disponibilità verso utenti e colleghi esterni								
Autonomia nello svolgimento delle mansioni attribuite								
Cura dell'uso degli strumenti, attrezzature assegnate								
Disponibilità ad integrare la propria attività con quella di altri servizi								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								

M. M. M.
P. P.

A. M.
B.

Osservazioni del valutatore sui risultati:
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sui obiettivi e sulle comuni attività ordinarie è inferiore a 4 integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione:

g. A. *Le S. M.* *o. M.* *M. M.*

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

AGENZIA DI POLIZIA LOCALE

ANNO

OBIETTIVI ASSEGNATI		VALUTAZIONE	

Comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Punteggio						
		1	2	3	4	5	6	7
Organizzazione del lavoro								
Professionalità								
Assiduità								
Coste								
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie		Punteggio						
		1	2	3	4	5	6	7
Professionalità								
Assiduità								
Coste								
Capacità di iniziativa								
Capacità di organizzazione								
Capacità di comunicazione								
Capacità di gestione								
Capacità di adattamento								
Capacità di collaborazione								

Allegri
PT

Allegri
~~*Allegri*~~

Allegri

Osservazioni del valutatore sui risultati:

[Area vuota per osservazioni]

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

[Firma] *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]*



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2012

ALLEGATO C

Sottoarticolazione voci e punteggi massimi
attribuibili alle Posizioni Organizzative e al
Segretario.

Obiettivi di miglioramento

Obiettivi innovativi

Obiettivi di mantenimento

Obiettivi intersettoriali di gestione

Obiettivi intersettoriali innovativi

Obiettivo trasversale di miglioramento ed innovativo

Sistemi di valutazione



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

(Provincia di Milano)

SETTORE _____

OBBIETTIVO

GESTIONE

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario n. 2 ore ad evento	Premio: quota progetto/obiettivo denominato

Obiettivo: Descrizione Sintetica <i>Titolo</i>		
1. Descrizione, 2. Finalità da perseguire 3. Modalità		
Centro di Costo		
Risorse finanziarie assegnate	Capitolo PEG	Importo

Indicatori di risultato		
Descrizione	Val. pre atteso	Valore raggiunto
1		
Risultato raggiunto		



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

SETTORE _____

. OBIETTIVO

. GESTIONE

Settore	Responsabile	Sistema Premiante	
		Costo fuori orario n. ore ad evento	Premio: quota progetto/obiettivo denominato

Cronoprogramma												
Fasi e tempi	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
Fase unica												

Verifica Intermedia del .. /.. /..				Verifica Intermedia del .. /.. /..			
Media valore raggiunto		%		Media valore raggiunto		%	
Media rispetto dei tempi		%		Media rispetto dei tempi		%	
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti (rispetto all'obj)				Effetti (rispetto all'obj)			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			
Da attivare				Da attivare			

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

COMUNE
 classe
 SEGRETARIO
 60304

ANNO

Obiettivi di risultato	Modalità di rilevazione dati	Peso attribuito all'obiettivo	Valutazione del risultato ottenuto				
			1	2	3	4	5
			Non perseguito	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	Consigli, Giunta, Commissioni, Assemblee, orari al pubblico, missioni						
Disponibilità a ricevere richieste di assistenza giuridico amministrativa da parte di Amministratori e 326 art	Regolamenti, interpretazione norme, predisposizione atti e appalti, aggiornamento giuridico a favore del personale dell'Ente						
Capacità di risolvere i problemi posti nell'ambito del ruolo ex art. 97 D.Lgs. 267/100	competenza e risolvere le variabili procedurali (n. 3)						
Capacità di innovare e stimolare tecnologicamente e proceduralmente l'Ente	Introduzione efficiente dei sistemi informatici e tecnologici; semplificazione procedure						
Capacità di attribuire e sovrintendere i ruoli e i compiti ai dirigenti e collaboratori	Programmazione, valorizzazione, monitoraggio e controllo						
Capacità di mobilitare le risorse umane	Gestione dei conflitti, valorizzazione, capacità di essere esempio, capacità di ascolto						
Capacità di orientare la gestione in funzione degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione	Verifica del P.E.G., verifica degli obiettivi inseriti nella Relazione previsionale e Programmatica						
Totale obiettivi di risultato		0	#RIFI	#RIFI	#RIFI	#RIFI	#RIFI
Totale		0					

ESITO DELLA VALUTAZIONE #RIFI

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

LEADER DI RESPONSABILITÀ
 SERVIZIO
 INFERIORE

POSIZIONE ORGANIZZATIVA

4065

Obiettivi assegnati		
risultato atteso	risultato	note

Comportamenti organizzativi riferiti e specifici obiettivi	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso riferito all'incentivo						
		1	2	3	4	5	6	7
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione								
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti								
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle pressioni di lavoro								
<i>Nota caso studio svolto</i>	1.	50 punteggio per premio					0	
Comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie	Peso attribuito al comportamento	Comportamento atteso come da art. 5 NDP						
		1	2	3	4	5	6	7
Impegno dimostrato nella prestazione individuale								
Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo								
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro								
Capacità di coordinamento e motivazione del gruppo di lavoro affidato								
Cortesie organizzativa con il pubblico								
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza								
Flessibilità nelle situazioni di emergenza								
<i>Nota caso studio svolto</i>	50	comportamento migliorabile					0	
		punteggio per progressione		0				

Osservazioni del valutatore sui risultati:

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione sugli obiettivi e sui comportamenti ordinari si attese tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate.

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione:

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Settore
CENTRO DI RESPONSABILITÀ:
SERVIZIO:
DIPENDENTE:

Criterio	AVVIO				
	1	2	3	4	5
Obiettivi attribuiti					
Grado di raggiungimento quantitativo					
Grado di raggiungimento qualitativo					
Grado di raggiungimento temporale					
Valutazione obiettivi attribuiti					
Comportamento (organizzativo)					
Integrazione con gli Amministratori (positivi/assessati) con i colleghi/obiettivi comuni					
Presidio delle attività					
Comunicazione					
Autonomia e sviluppo					
Conoscimento del territorio					
Capacità nel tempo lavoro					
Totale					
ESITO complessivo					
ESITO temporale					






Firma interessato:

Data compilazione

CENTRO DI RESPONSABILITÀ SERVIZIO: DIPENDENTE: Settore: P

AVVIO possibile economico

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti è attestata tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Table with 2 columns: Cause (e.g., Complessità delle procedure interne, Ostacoli normativi, Difficoltà logistiche) and Effect/Notes.

Altro: _____

Handwritten signatures and initials in blue ink.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2012

ALLEGATO D

Codice disciplinare.

32



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

Codice disciplinare per il personale non avente qualifica dirigenziale (art. 3 del CCNL 11.4.2008 e artt. 55 e 55bis-septies del D.Lgs 165/2001 come modificati dagli artt. 68 e seguenti del D.Lgs. 150/2009).

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, ed in conformità a quanto previsto dall'art. 55 del D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
 - a) Intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) Rilevanza degli obblighi violati;
 - c) Responsabilità commesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) Grado di danno o di pericolo causato all'ente, agli utenti o a terzi ovvero al disservizio determinatosi;
 - e) Sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) Al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra loro;
2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5 e 9, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.
3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri del comma 1, per:
 - a) Inosservanza delle disposizioni di servizio;
 - b) Condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
 - c) Negligenza nella esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare attività di custodia o vigilanza;
 - d) Inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970 n. 300;

PIZZA GIO. LIBERTÀ - 1 - CAP 20010

☎ 02 93671111 (CENTRALINO) ☎ 02 9367120 - 02 9367131 - FAX 02 93690747 - C.F. 80540700150 - P.I. 0157900150

☞ www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it - www.comune.pregnana.mi.it

POPOLAZIONE: 17.000 - Sp. 3 - Pregnana Milanese - Via Garibaldi 5/10 - CAP 20010 - ☎ 02 9367120

L'importo delle multe per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) arbitrario abbandono del servizio. In tale ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dipendente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di inferno;
- f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi;
- g) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'ente, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n.300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;
- j) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'ente, agli utenti o ai terzi;

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 15 giorni, commisurata all'illecito contestato nel procedimento disciplinare in corso si applica al lavoratore o al dirigente, appartenente alla stessa PA dell'inculpato o ad una diversa, che, essendo a conoscenza per ragioni d'ufficio o di servizio, di informazioni rilevanti per un procedimento disciplinare in corso, rifiuta, senza giustificato motivo, la collaborazione richiesta dall'autorità disciplinare procedente ovvero rende dichiarazioni false o reticenti.

7. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 3 mesi in proporzione alla gravità della sanzione disciplinare omessa, si applica in caso di



mancato esercizio o decadenza dell'azione disciplinare per omissione o ritardo ingiustificati degli atti del procedimento o valutazioni irragionevoli o manifestamente infondate sull'insussistenza dell'illecito disciplinare in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare

8. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 3 giorni fino ad un massimo di 3 mesi** in proporzione all'entità del risarcimento, si applica, fatta salva altra sanzione disciplinare, nel caso di violazione da parte del lavoratore degli obblighi della prestazione lavorativa, che abbia comportato condanna per la P.A. al risarcimento del danno.

9. La sanzione disciplinare della **sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi** si applica in caso di:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nel comma precedente quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste al comma 5 presentino caratteri di particolare gravità;

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'ente o ad esso affidati;

c) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona purché non reiterati;

d) soggetti che avallino, aiutino o permotano comportamenti tesi all'elusione dei sistemi elettronici della presenza e dell'orario o la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze degli stessi;

e) atti di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

f) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'ente o a terzi, a condizione che non ne sia derivata condanna al risarcimento per la P.A.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, viene corrisposta allo stesso una indennità pari al 50% della retribuzione indicata all'art. 52, comma 2, lett. b) (retribuzione base mensile) del CCNL del 14.9.2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

10. La sanzione disciplinare del **collocamento in disponibilità con rideterminazione delle mansioni e della qualifica** ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore, si applica a chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale accertate tramite sistema di valutazione. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo in cui è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.



11. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 9, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di 6 mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione;

b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 9, lettera b);

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'Amministrazione;

e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non atinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ha consentito la prosecuzione per la sua specifica gravità;

f) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

g) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'ente di appartenenza e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;

h) prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'Amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento dovuta alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

12. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

b) falsità documentali o dichiarative commesse in fatto o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

c) condanna passata in giudicato.



1. per i delitti già indicati nell'art. 1, comma 1 lettere a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, c) ed e) della legge 18 gennaio 1992, n. 18; per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), o 59, comma 1, lett. a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), c) ed e) del D.lgs n. 267 del 2000;

2. per gravi delitti commessi in servizio;

3. per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97;

d) condanna penale definitiva in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio e fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua gravità;

f) violazioni intenzionali degli obblighi non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoriamente del rapporto di lavoro;

g) nell'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia consolidato dal giudice per le indagini preliminari;

h) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia.

13. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 12 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei lavoratori di cui all'art. 23 del CCNL 6/7/1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL 22/01/2004, quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

14. Al codice disciplinare di cui ai presente articolo, deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione del codice disciplinare, recante l'indicazione delle predette infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro.