

COMUNE DI PREGNANA MILANESE



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
(Provincia di Milano)

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

2004 - 2005 -

AGGIORNAMENTO ANNO 2013

ALLEGATO C

Codice disciplinare.

~~Handwritten signature~~

\$

A

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark



**COMUNE DI PREGNANA MILANESE**  
(Provincia di Milano)

SETTORE AFFARI GENERALI E FINANZIARIO

**Codice disciplinare per il personale non avente qualifica dirigenziale (art. 3 del CCNL 11/04/2008 e art. 55 e 55 bis septies del D.Lgs 165/2001 come modificati dagli artt. 68 e seguenti del D.Lgs. 150/2009).**

- 1) Nel rispetto del principio di graduatoria e proporzionalità delle sezioni 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 relazioni 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 connesse alla posizione di lavoro occupata dai 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) Ai dipendenti responsabili di più mancanze compiute con una 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 del 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 alla 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:

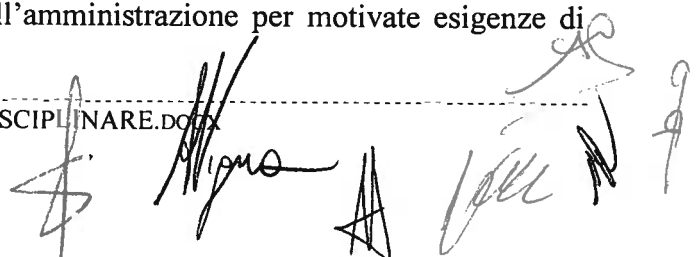
L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

- 5) La sanzione disciplinare della sospensione del 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 a terzi;
  - d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
  - e) svolgimento di attività che ritardano il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
  - 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) altri, 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 del 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'incolpato 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 precedente ovvero rende dichiarazioni false reticenti.
- 7) La sanzione disciplinare della sospensione del 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 ingiustificato degli atti del procedimento o valutazioni irragionevoli o manifestamente infondata sull'insussistenza dell'illecito disciplinare in relazione a condotte aventi oggettive e palese rilevanza disciplinare.
- 8) La sanzione disciplinare della sospensione del 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 PA al risarcimento del danno.

- 9) La sanzione disciplinare della sospensione del 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 la mancanza prevista 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 al illecito uso, manomissioni, 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 permettano 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) alterchi 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 PA.

Nella sospensione del 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) dal CCNL del 14/09/2000 nonché gli assegni del nucleo familiare ove spettanti, il periodo di sospensione non è in ogni caso, compatibile ai fini dell'anzianità di servizio.

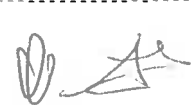
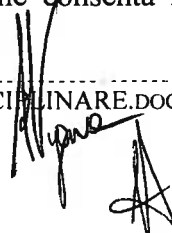
- 10) La sanzione disciplinare del collocamento in disponibilità con rideterminazione delle mansioni e delle qualifiche ai fini dell'eventuale ricollocamento del lavoratore, si applica a chiunque cagioni grave danno al funzionamento dell'ufficio di appartenenza per inefficienza ed incompetenza professionale 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, delle mancanze previste al 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 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 mancato 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 attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prescrizione per la sua specifica gravità;
- f) violazione dei doveri di comportamento non compresi 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 dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabilita da norme legislative o regolamentari del 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. 155/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

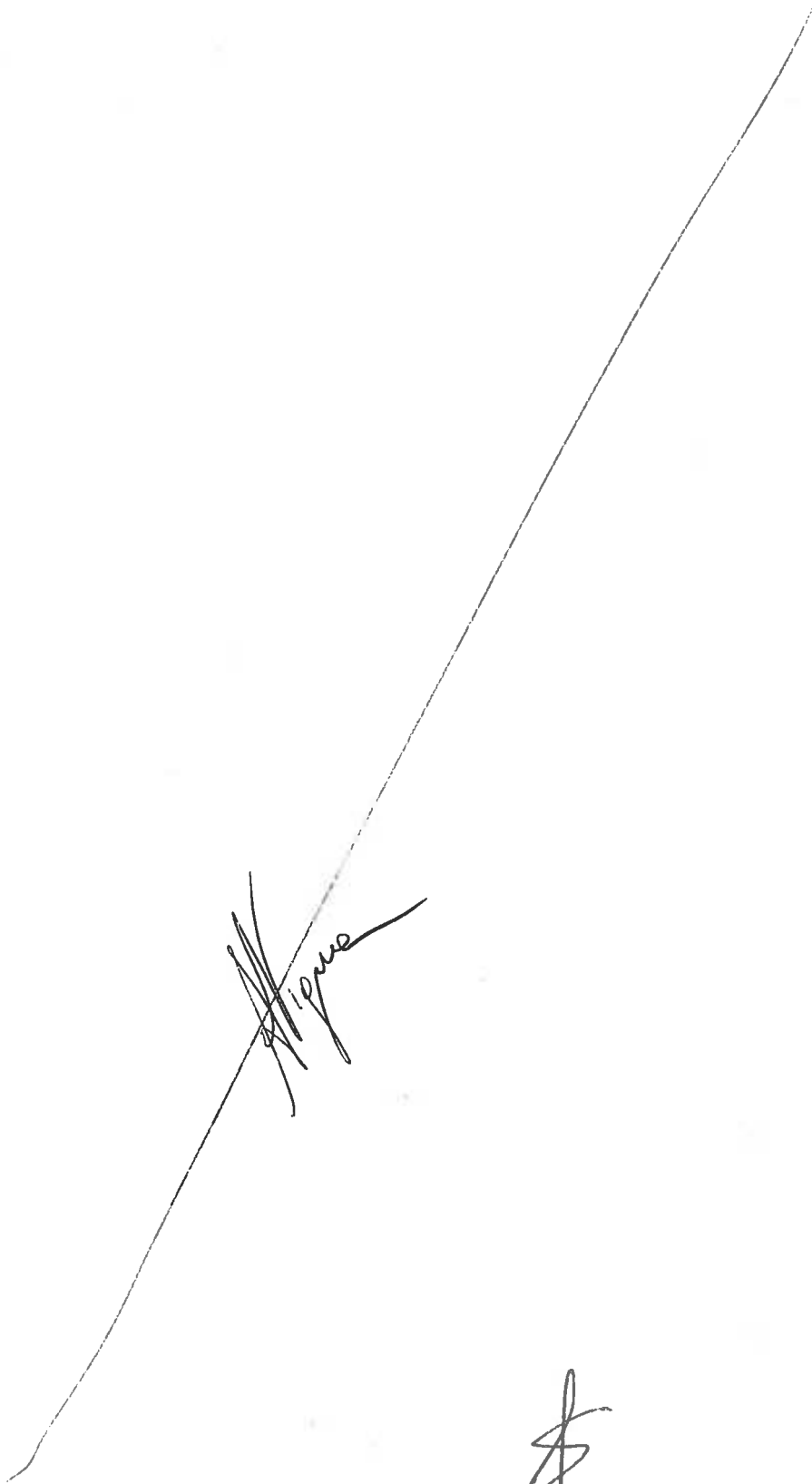
12) la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) reiterazione dell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o molestie o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
- b) falsità documentali o dichiarative o commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
- c) condanna passata in giudicato:
  - a) per i delitti già indicati nell'art.1 comma 1. Lettera, b) limitatamente all'art.316 del codice penale, c) ed e) della legge 18 gennaio 1992 n°16 per il personale degli enti locali il riferimento è ai delitti previsti dagli art,58 comma 1, lettera b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lettera d) ed e) e 59 comma 1, lett, a) limitatamente ai delitti già indicati nell'art, 58, comma 1,lett, a) e all'artt, 316 del codice penale, lett, b) e c) del D,lgs n°267 del 2000;
  - b) per gravi delitti commessi in servizio;
  - c) 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 denominate del rapporto di lavoro;
  - e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o 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 ale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consente la prescrizione neppure provvisoriamente del rapporto di lavoro;
  - g) nell'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perchè colto in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato del 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 06/07/1995, come modificato dall'art. 23 del CCNL 22/04/2004. Quanto al tipo e alla misura della sanzione, ai principi desumibili dai comuni precedenti.
- 14) al codice disciplinare di cui al 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.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature, a signature that appears to be 'Balle', and several other initials and smaller signatures.



~~None~~

\$

A all f





**COMUNE DI PREGNANA MILANESE**  
(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

---

Art. 40, comma 3 sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 - circolare n. 25 del 19 luglio 2012  
MEF Rag.Gen.Stato

**ESERCIZIO 2013**

**relazione illustrativa al contratto integrativo**

**pagina 2/19**

**relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo**

**pagina 7/19**



COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2013

Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		13/11/2013 FIRMA PREINTESA
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2013 – 31 DICEMBRE 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Giuliana Sogno – Segretaria Comunale - Presidente Gaetano Carlo Gaiera - Posizione Organizzativa - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.G.I.L. SIND. U.I.L. SIND. SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. signor Agostino Vigna SIND. SULPM signor Flavio Ferzoco SIND. C.G.I.L. signor Sergio Iannaccone
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del COMUNE di PREGNANA MILANESE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisito l'intervento preventivo dell' Organismo Indipendente di Valutazione interno ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che	È stato adottato il Piano della performance 2013 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 114 del 9/10/2013

	in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012 2013 2014 previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 28 del 22/02/2012
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione del 27/9/2013
		La Relazione della Performance 2012 approvato con deliberazione della G.C. n. 51 del 8/5/2013 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione n. 2 del 24/4/2013
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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

Per l'anno 2013 già con la determina di costituzione del Fondo n. 42 del 17/01/2013, la Segretaria Comunale aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici ecc.) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 22.092,85=, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e pari ad € 12.427,92= l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2013 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 9.000,00=

Art. 7 CCNL 9/5/2006 "1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

2 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 17.307,49=.

Nel corso dell'anno il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito di cessazioni avvenute nel 2012 e 2013 è stato diminuito dell'importo di € 3.910,98, così come stabilito dall'art. 9 comma 2 bis, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge n. 122/2010 e dalla circolare MEF n. 12 del 15 aprile 2011;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 10/04/2013 è stato approvato il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed individuale ai sensi del D.Lgs 150/2009;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 03/04/2013 è stato approvato il Piano triennale di razionalizzazione delle spese di cui all'art. 16, comma V D.L. 06/07/2011, N. 98, destinando un importo pari a € 7.435,00 alla produttività individuale da erogare in base alle valutazioni sui comportamenti ordinari e alla metodologia di valutazione approvata con deliberazione 45/2013.

Visto l'accordo di preintesa del 13 novembre 2013 viene ridefinita tra le parti la modalità di erogazione della produttività e viene così modificato ed integrato il contratto decentrato integrativo in vigore precedentemente per la distribuzione della produttività.

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, quantificate in € 11.791,64 saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo.

I resti che risulteranno dal pagamento delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettere a, b, d, f, i, verranno proporzionalmente ripartiti sui progetti di cui al piano della performance;

Le risorse economiche, destinate alla produttività sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti e distribuite sulla base del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.

*Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

*2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

*3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.*

*4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti*

4 

selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

- b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

<b>FONDO INDISPONIBILE (già decurtato a seguito di cessazioni)</b>	<b>2013</b>
Progressioni economiche	22.092,85
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	12.468,35
Indennità particolari posizioni	9.000,00
Altre indennità (reinq.P.L. Rischio, valori, reperibilità e turno)	15.089,44
produttività individuale e collettiva	11.791,64
<b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>	<b>70.442,28</b>
<b>PIANO TRIENNALE RAZIONALIZZAZIONE SPESE D.L. 98/2011</b>	<b>7.435,00</b>
<b>TOT UTILIZZO LETTERA k)</b>	<b>9.320,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>87.197,28</b>

- c) **gli effetti abrogativi impliciti**, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risulta vigente :

CCDI 2009 siglato in data 31/07/2009 con gli aggiornamenti al medesimo , siglati in data 22 dicembre 2011 e 15 novembre 2012 , il contratto è stato aggiornato ed adeguato al D.lgs 150/2009 che ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità** (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le

norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

L'attuale sistema di valutazione risulta sostanzialmente coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 anche con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per gli anni 2011 e 2012 e 2013 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche in futuro.

- f) **illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Con la Delibera n. 114 del 09/10/2013 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2013. Tale piano è stato successivamente comunicato al Nucleo Indipendente di Valutazione. Ai sensi delle norme vigenti l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale. Per l'anno 2013 la Giunta Comunale ha approvato con deliberazione n. 114 del 09/10/2013 il Piano Esecutivo di Gestione di cui all'art. 169 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 ed il Piano Dettagliato degli Obiettivi di cui all'art. 197 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. Nelle deliberazioni precedentemente citate si sono individuati gli Stakeholder cui sono rivolti i processi, indici di quantità, qualità, tempo e di costo (corredati dai valori raggiunti nel triennio precedenti e dai valori attesi per l'anno 2012). Inoltre sono previsti numerosi indicatori di efficienza, efficacia, temporale e di qualità, sui quali sono indicati i valori attesi.

In particolare sono stati approvati anche con il Piano della Performance 2013 numero 11 obiettivi strategici dei quali 4 intersettoriali.

Non sono state destinate somme ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa;

- g) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nella costituzione del fondo il totale della parte fissa ammonta ad euro 66.806,56=, il totale della parte variabile ammonta ad euro 3.635,72, oltre all'importo di € 7.435,00 derivante dal Piano di razionalizzazione delle spese 2012 a favore del fondo 2013 per un totale di euro 77.877,28=.

Le somme riferite alla lettera k) del CCNL 1999 art. 15 primo comma sono previste per euro 9.320,00=.

Il Responsabile Servizio Finanziario

Gaetano Carlo Gaiera

Pregnana Milanese, li 13/11/2013

*Gaiera*  
6





COMUNE DI PREGNANA MILANESE  
(Provincia di Milano)

SETTORE FINANZIARIO

**Relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo anno 2013**

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

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2013 ha seguito il seguente iter:

- Deliberazione C.C. n. 35 del 10/07/2013 di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio 2013 nel quale sono contenute le previsioni di spesa riferite al personale dipendente;
- Determinazione n. 42 del 17/01/2013 del Segretario Comunale dell'Ente di Costituzione delle risorse;
- Preintesa tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013 avvenuta in data 13 Novembre 2013:

**1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

**Risorse storiche consolidate**

CCNL-1/4/1999 Lettera a) primo comma art. 15	ANNO 2010	ANNO 2012	ANNO 2013
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
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
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
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
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 risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti in servizio	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, esclusa 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			

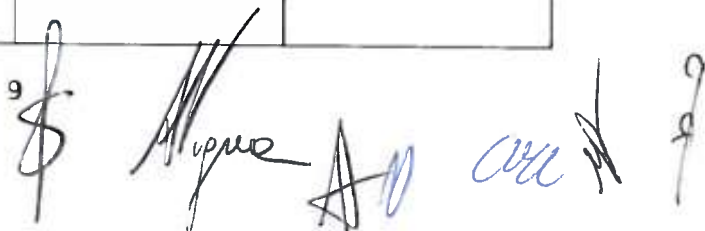
*[Handwritten signatures and initials]*



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			
<b>Lettera c) primo comma art. 15</b>			
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 risulti un inc			
<b>Lettera f) primo comma art. 15</b>			
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			
<b>Lettera g) primo comma art. 15</b>			
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, 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
<b>Lettera h) primo comma art. 15</b>			
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art.37, e 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VIII qualifica)			
<b>Lettera j) primo comma art. 15</b>			
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	3.124,41	3.124,41	3.124,41
<b>Lettera l) primo comma art. 15</b>			
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
<b>Lettera m) primo comma art. 15</b>			
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 solo 3%	260,46	260,46	260,46
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1</b>			
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art 15 del CCNL dell'14.1999 di un			



importo pari all' <b>1,1 %</b> del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	<b>6.871,49</b>	<b>6.871,49</b>	<b>6.871,49</b>
<b>Quinto comma art. 15</b>			
In caso comportino 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 oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività			
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2</b>			
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 dal 1° gennaio 2000 sino al 2003	<b>5.147,58</b>	<b>5.147,58</b>	<b>5.147,58</b>
<b>ART 32 c1. ccnl 22.01.2004</b>			
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, riferito all'anno 2001.	<b>3.785,91</b>	<b>3.785,91</b>	<b>3.785,91</b>
<b>ART 32 c2. ccnl 22.01.2004</b>			
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 disciplina dell'art. 32 c. 2 ccnl 22.1.2004	<b>3.053,16</b>	<b>3.053,16</b>	<b>3.053,16</b>
<b>Art 4 comma 1 ccnl 2004-2005</b>			
1. 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	<b>3.259,74</b>	<b>3.259,74</b>	<b>3.259,74</b>
<b>Art 8 c2. ccnl 11/04/2008</b>			
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 22/01/2004 con un importo corrispondente allo 0,6% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza	<b>3.948,45</b>	<b>3.948,45</b>	<b>3.948,45</b>
<b>FONDO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>70.515,68</b>	<b>70.515,68</b>	<b>70.515,68</b>
<b>RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMA 2 BIS D.L. 31/05/2010 N.</b>			



78			-3.709,12
<b>FONDO UNICO CONSOLIDATO POST RIDUZIONE</b>			<b>66.806,56</b>

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si rinvia ai prospetti precedenti per quanto riguarda gli incrementi succedutesi negli anni in applicazione ed attuazione del CCNL.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Gli ulteriori incrementi stabili, che possono, sussistendone i requisiti, essere alimentati periodicamente (come ad esempio la RIA personale cessato) sono analiticamente sopra indicati.

**1.2 Sezione II – risorse variabili**

Vengono qui presentate per la certificazione le risorse variabili che il contratto collettivo di lavoro di riferimento individua al fine di alimentare il Fondo che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Appartengono a questo gruppo, ove previste, le risorse derivanti da attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione, nelle spese di personale, nonché gli incrementi previsti in sede di CCNL qualora specificamente qualificati come risorse variabili aggiuntive riferito ad uno specifico periodo.

CCNL 1/04/1999	ANNO 2010	ANNO 2012	ANNO 2013
<b>Lettera d) primo comma art. 15</b>			
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			
<b>Lettera e) primo comma art. 15</b>			
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 mobilità ecc.)			
<b>Secondo comma art. 15</b>			
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.	3.837,58	3.837,58	3.837,58
<b>Quarto comma art. 15</b>			

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

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			
<b>Quinto comma art. 15</b>			
In caso comportino 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 costi.			
<b>Quinto comma art. 15</b>			
In caso di attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione della spesa.			
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2</b>			
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 dal 1° gennaio 2004			
<b>ART 32 c7. ccnl 22.01.2004</b>			
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 finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)			
<b>Art 4 comma 1 ccnl 2004-2005</b>			
1. 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.			
<b>Art.4 comma 2 ccnl 2004-2005</b>			
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 rispetto del presente articolo.	Risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	Risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	Risorsa stabile da consolidarsi nel 2007
<b>Art.8 c3. ccnl 11/04/2008</b>			
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 rientrino nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali calcolati con riferimento al monte salari			



dell'anno 2005 esclusa la quota relativa alla dirigenza			
<b>TOTALE FONDO VARIABILE ANNUALE</b>	<b>3.837,58</b>	<b>3.837,58</b>	<b>3.837,58</b>
<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA PIU' PARTE VARIABILE ESCLUSA LETTERA K</b>	<b>74.353,26</b>	<b>74.353,26</b>	<b>70.644,14</b>
RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 31.05.2010, N. 78 LETTERA K ESCLUSA			-201,86
<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA PIU' PARTE VARIABILE POST RIDUZIONE (ESCLUSA LETTERA K)</b>	<b>74.353,26</b>	<b>74.353,26</b>	<b>70.442,28</b>
<b>Lettera k) primo comma art. 15</b>			
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 es. contributo progettazione, incentivi ICI, contributo anagrafe stranieri ecc.	7.320,00	9.320,00	9.320,00
<b>Risparmi della disciplina straordinario anno precedente art.15 comma m)</b>			
<b>Risparmi dei fondi anni precedenti da utilizzare</b>	2.727,66		
<b>Piano triennale razionalizzazione delle spese 2012 a favore fondo 2013 D.L. 98/2011</b>			7.435,00
<b>TOTALE FONDO ANNUALE</b>	<b>84.400,92</b>	<b>83.673,26</b>	<b>87.197,28</b>

Ai sensi dell'art. 17, c. 5 del CCNL 1.4.1999 le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Ribadendo che l'economia di un fondo annuale è la differenza tra la costituzione e l'utilizzo, si è calcolato la verifica a consuntivo in maniera rigorosa e puntuale dell'eventuale ammontare di tali economie. Per l'anno 2013 non sono state accertate risorse provenienti dalla consuntivazione del fondo anno 2012.

Ai sensi dell'art. 14, c. 1 del CCNL 1.4.1999 le risorse del fondo straordinario eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art.15.

Il fondo straordinario per l'Ente è pari ad € 7.573,50=. Nell'anno 2012 sono state erogate risorse per retribuire prestazioni in straordinario pari ad € 7.573,50=, pertanto non sono residue risorse.

Non si sono previste iscrizioni, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da un accrescimento dei servizi conseguente a processi riorganizzativi.

Gli importi di cui sopra dovranno essere distribuiti prevalentemente alla produttività al fine di definire progetti che si riconducano alla Relazione Previsionale e Programmatica ed in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2013 già citato.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.

### 1.3 – Sezione III – (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis del dl 78/2010 che prevede il "blocco" per il triennio 2011/2013 (esteso al 2014 dalla manovra estiva 2011) del trattamento accessorio e la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza alla cessazione dal servizio di personale e alla luce della circolare n. 12 del 2011 della Ragioneria Generale dello Stato sulle modalità di calcolo della riduzione di cui al punto precedente, l'Ente ha provveduto a decurtare il fondo delle risorse umane di € 3.910,28 poiché la media presunta dei dipendenti al 31.12.2013 risulta inferiore all'anno 2012 come risulta dal seguente prospetto:

Riduzione fondo incentivante in base al personale in servizio	2010	2012	2013
DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 1 GENNAIO	28,0	29,0	27
DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE	29,0	28,0	27
MEDIA (semisomma dei presenti al rilievo)	28,5	28,5	27

### 1.4 – Sezione IV Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

<b>a) FONDO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>70.515,68</b>
<b>b) TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE</b>	<b>3.837,58</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO</b>	<b>74.353,26</b>
<b>DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010</b>	<b>-3.910,98</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO A SEGUITO DELLA</b>	<b>70.442,28</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and initials]*

<b>DECURTAZIONE ED AL NETTO DELLA LETTERA k) art. 15 comma 1 CCNL 1/4/1999</b>	
Piano triennale razionalizzazione delle spese 2012 a favore fondo 2013 D.L. 98/2011	7.435,00
<b>FONDO COMPLESSIVO AL NETTO DELLA LETTERA k) art. 15 comma 1 CCNL 1/4/1999</b>	77.877,28

## 1.5 – Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono previste risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo se non quelle voci che per disposizioni contrattuali sono finanziate con mezzi propri di bilancio.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Lo stesso discorso vale anche per le PEO progressioni economiche orizzontali. Nello specchio sotto riportato si evidenziano le voci, gli importi e la suddivisione di spesa.

INDENNITA' E VARIE	TOTALE	A CARICO BILANCIO	A CARICO FONDO
INDENNITA' DI COMPARTO	13.805,16	1.336,81	12.468,35
PEO (Progressioni Economiche Orizzontali)	23.335,00	1.242,15	22.092,85

## 2 - Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### 2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Le risorse del Fondo come definite negli atti dell'Amministrazione hanno natura obbligatoria e non possono essere oggetto di negoziazione. Il contratto integrativo non interviene su materie già precedentemente negoziate.

Sono sotto riportate le poste non disponibili alla contrattazione decentrate per i motivi sopra indicati.

14

<b>Istituti contrattuali stabili</b>	<b>Costituzione Fondo</b>	<b>Previsione utilizzo fondo 2013</b>
Progressioni economiche		22.092,85
Reinquadramento Vigili		250,00
Comparto		12.468,35
Rischio		845,00
Particolari resp.messo anagr.		900,00
Indennità Resp. Edilizia Privata		2.500,00
Indennità Resp. Uff. Tributi		2.500,00
Indennità Resp. Uff. Ced		2.500,00
Indennità Resp. P.L.		1.500,00
Maneggio valori		800,00
Reperibilità		5.101,90
Turno		6.292,54
Integrazione reperibilità e turno		900,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b>	<b>70.442,28</b>	<b>58.650,74</b>
<b>TOTALE DISPONIBILITA' PARTE FISSA + VARIABILE ESCLUSA LETTERA K</b>	<b>(70.442,28 meno 58.650,74)</b>	<b>11.791,64</b>
Piano triennale di razionalizzazione delle spese D.L. 98/2011		<b>7.435,00</b>
<b>TOTALE DISPONIBILITA' ESCLUSA LETTERA K</b>		<b>19.226,54</b>

## 2.2 – Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo.

Le risorse economiche, destinate alla produttività sono suddivise pro-quota tra il personale dipendente sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti e distribuite sulla base del raggiungimento dei vari obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi.

Alla produttività collettiva vengono destinate le restanti risorse per un importo pari ad euro 19.226,54

15



La 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 2013.

### 2.3 – Sezione III – (eventuali) Destinazione ancora da regolare.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### 2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

<b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>	<b>77.877,28</b>
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>77.877,28</b>

### 2.5 – Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### 2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale.

L'art. 4 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:

- 3-sexies. "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1"

L'art. 5 c. 3 del CCNL 1/4/1999 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 cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo."

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal D.Lgs 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo:



- "La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa **nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato **all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi** applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 e pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 sulle modalità di calcolo e successive modifiche ed interpretazioni anche della Sezione Autonomie della Corte dei Conti:

- Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2009 era pari ad euro: 949.832,08=.
- Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2010 era pari ad euro: 949.825,14=
- Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2011 era pari ad euro: 944.831,35=
- Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2012, era pari ad euro: 944.830,35=.
- Si attesta che la spesa del personale prevista per l'anno 2013 è pari ad euro: 943.265,67
- Si attesta pertanto che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

ANNO	2011	2012	2013
FONDO UNICO CONSOLIDATO PARTE FISSA	70.515,68	70.515,68	70.515,68
RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS DL 78/2010			-3.709,12
FONDO UNICO CONSOLIDATO PARTE VARIABILE	3.837,58	3.837,58	3.837,58
RIDUZIONE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010			-201,36

Piano razionalizzazione dalla spesa 2012 a favore del fondo 2013 D.L. 98/2011			7.435,00
TOTALE FONDO COMPLESSIVO	74.353,26	74.353,26	77.877,28
<b>FONDO COMPLESSIVO 2013 € 77.877,28</b>			
<b>ANNO</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Lettera k) art. 15</b>	<b>9.320,00</b>	<b>9.320,00</b>	<b>9.320,00</b>
<b>Lettera k) art. 15 ccnl 1999 anno 2010 € 7.320,00</b>			

Come illustrato sinteticamente il Totale fondo 2010, 2011 e 2012 e 2013 coincide ( al netto delle somme riferite alla lettera k) primo comma articolo 15 CCNL 1/4/1999 e delle riduzioni operate ai sensi del D.L. 78/2010.

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

4.1 – 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 programmatoria della gestione.

I limiti di spesa del personale dipendente ai sensi del comma 557 dell'articolo 1 della L. 296/2006 sono rispettati.

Il Patto di Stabilità interno nell'esercizio 2012 è stato rispettato e la programmazione contabile e finanziaria per l'anno 2013 ne prevede ugualmente il rispetto al 31 dicembre 2013 ai sensi della legge di stabilità 2012 n. 183/2011 articolo 31.

4.2 – Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Questa sezione da contezza con le evidenze esposte nelle tabelle precedenti che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente.

4.3– Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2012, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2012. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2012, approvato con deliberazione consiliare n. 15 del 27/02/2012, esecutiva.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 7.573,50=.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 5 comma 4, D.Lgs. 66/2003 si dà atto che la somma stanziata nel bilancio 2013 è pari ad euro 4.000,00=.

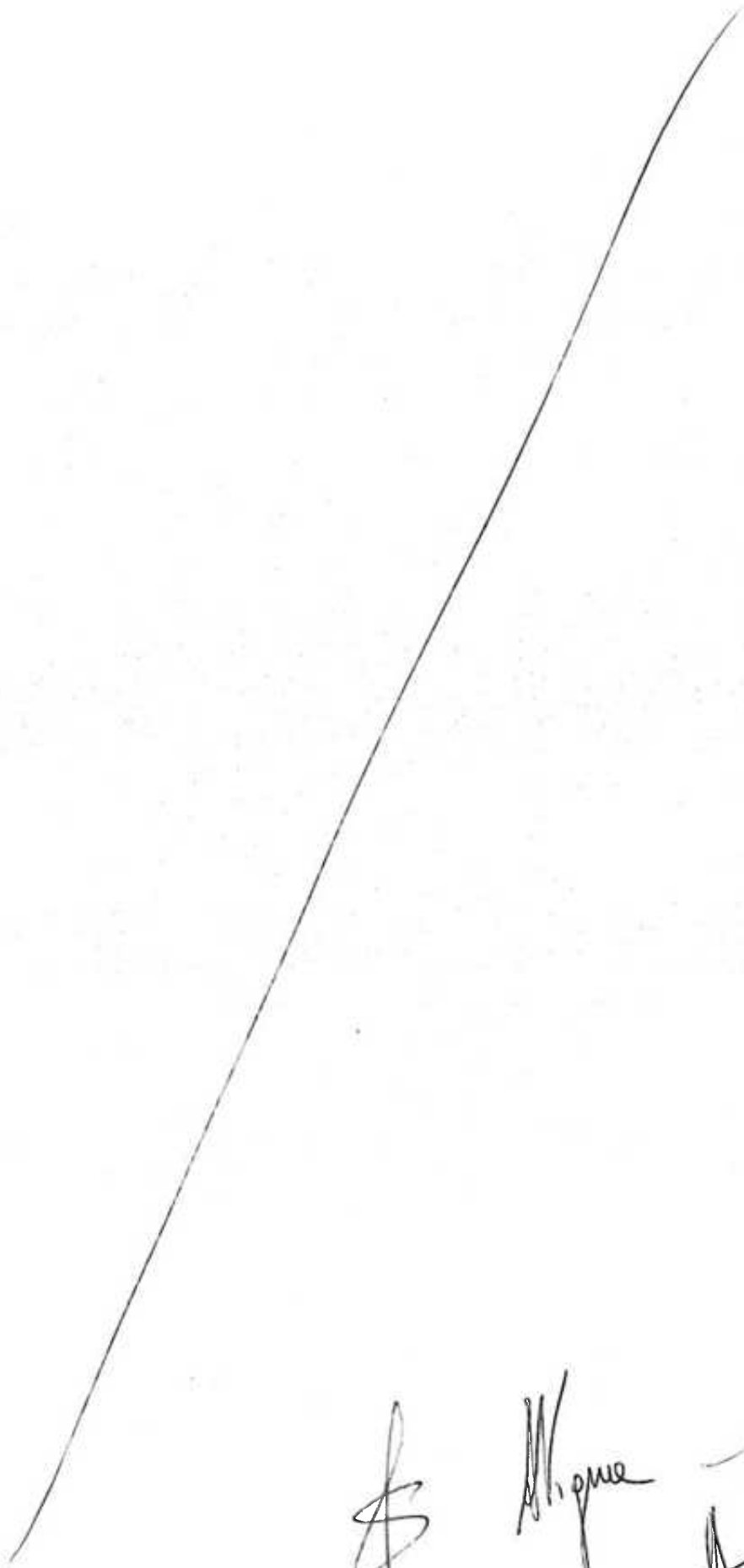
Il Responsabile Servizio Finanziario

Gaetano Carlo Gaiera



Pregnana Milanese, li 13/11/2013





Handwritten signatures and initials, including the word "Higme" and other illegible marks.

REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI PREGNANA MILANESE

**OGGETTO: Costituzione fondo per la contrattazione collettiva decentrata . – Anno 2013**

Vista la proposta di costituzione del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività redatta dal Responsabile del Settore Finanziario

ESPRIME

Per quanto di propria competenza parere favorevole in merito al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2013.

Pregnana Milanese, 6/11/2013

IL REVISORE UNICO DEI CONTI  
(D.ssa Elisabetta Civetta)

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, including a large vertical signature on the left and several smaller, more compact ones to the right.

~~\_\_\_\_\_~~

~~\_\_\_\_\_~~  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_