



**COMUNE DI PREGNANA MILANESE**  
(Città Metropolitana di Milano)

# CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2017

Stipulato il 16/11/2016 e confermato per l'anno 2017

Parere del Revisore Unico - costituzione fondo del 27/06/2017

Parere del Revisore Unico – contratto integrativo del 16/10/2017

Autorizzazione: deliberazione della Giunta Comunale n. 92 DEL 18/10/2017

Sottoscritto definitivamente il 07/11/2017

Inviato all'ARAN il 10/11/2017

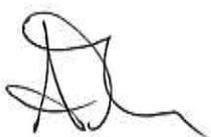
*[Handwritten signature]*  
V. G. P.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

ART. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE .....	4
<i>ART. 4 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI</i> .....	5
<i>ART. 5 - RELAZIONI SINDACALI</i> .....	6
<i>ART. 6 - CONTRATTAZIONE</i> .....	7
<i>ART. 7 – CONCERTAZIONE/INFORMAZIONE</i> .....	7
<b>1. LE RELAZIONI SINDACALI IN MATERIA DI CONCERTAZIONE SONO DISCIPLINATE DALLE NORMATIVE RECAE DALLE LEGGI VIGENTI, NONCHÉ DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO VIGENTI.</b> .....	7
<i>ART. 8 - TUTELA DELLA PRIVACY</i> .....	7
<i>ART. 9 - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO</i> .....	7
<i>ART. 10 - DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI</i> .....	8
<i>ART. 11 - INFORMAZIONE, PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI E PROCEDURE DI VERIFICA</i> .....	9
<b>CAPO II FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b> .....	10
<b>E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	10
<i>ART. 12 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</i> .....	10
<b>E PER LA PRODUTTIVITÀ</b> .....	10
<b>CAPO III</b> .....	10
<b>UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b> .....	10
<i>ART. 13 - UTILIZZO DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ</i> .....	10



2



<b>ART. 14 - REQUISITI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER LA DURATA DEL CCIA</b> .....	13
<b>CAPO IV ORARIO DI LAVORO</b> .....	14
<b>ART. 15 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO</b> .....	14
<b>ART. 16 - LAVORO PART TIME</b> .....	14
<b>CAPO V SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE</b> .....	15
<b>ART. 17 - FORMAZIONE</b> .....	15
<b>CAPO VI PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b> .....	16
<b>ART. 18 - PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b> .....	16
<b>ART. 19 - COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ (CUG)</b> .....	16
<b>ART. 20 - NORME FINALI</b> .....	16


## **art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.
2. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - b) D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
  - c) D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che Interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009, oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
  - d) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.37 del 29.3.2000 e ss.mm.ii. da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n.191 del 23.12.2010;
  - e) Il sistema di misurazione e valutazione della performance e di premialità approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 10.04.2013;
  - f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
3. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

## **art. 2 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:
  - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;



4



- sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipante alle trattative*);
  - sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore Unico dei Conti;
2. In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

### ***art. 3 - Ambito di applicazione e vigenza del contratto***

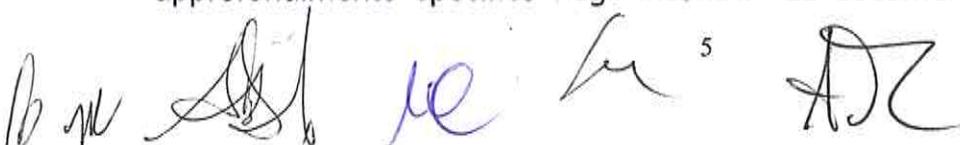
1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, e a tutto il personale con diversi rapporti di lavoro previsti dalle vigenti normative che opera nell'Ente.
2. Il presente contratto decentrato entra in vigore, dal 1.1.2016 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo C.D.I.
3. Sono fatte salve le materie previste dal CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
4. Sono definite, con apposito accordo annuale, le somme relative alla costituzione e alle modalità d'erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt. 15 e 17 del CCNL 1.4.99) secondo i criteri previsti nel presente C.D.I.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto ogni qualvolta intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

### ***CAPO I***

### ***QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI***

### ***art. 4 – Schema di protocollo delle relazioni sindacali***

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, nel quadro delineato dall'art. 1 che precede e per la migliore realizzazione degli obiettivi di cui all'art.42 del D.Lgs 165/01 e ss.mm.ii., l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente allo scopo di dare attuazione alla contrattazione integrativa.
2. Il materiale oggetto di informazione dovrà essere fornito in linea di massima in forma scritta, anche su supporto informatico, eccetto che sia possibile un approfondimento specifico negli incontri. La documentazione dovrà essere fatta



pervenire alle RSU e alle segreterie territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL vigente, di norma entro 10 giorni dall'avvio del tavolo negoziale;

3. In attuazione della normativa vigente, l'Amministrazione assegna un idoneo locale e adeguate attrezzature (tavolo, sedie, armadio, personal Computer e telefono) al fine di consentire l'attività sindacale. L'Amministrazione autorizza inoltre l'utilizzo di fotocopiatrici, PC e Fax.
4. Tutti gli accordi, verbali di incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle Rappresentanze Sindacali, l'Amministrazione autorizza l'uso del proprio sito Internet e predispone una specifica casella di posta elettronica, per permettere la ricezione e la spedizione di messaggi e di documentazione inerente la contrattazione ed i problemi sindacali, nonché l'utilizzo del servizio di posta elettronica interna per le comunicazioni delle Rappresentanze Sindacali.
5. L'Amministrazione provvederà a comunicare alle OO.SS. e alle RSU il monte ore complessivo annuo dei permessi sindacali retribuiti, ai sensi del CCNL/98, entro il mese di febbraio di ogni anno. Inoltre, l'Amministrazione fornirà l'estratto dei permessi sindacali usufruiti con periodicità trimestrale

#### **Art. 5 - Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale.
2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta dal parte delle organizzazioni sindacale e delle RSU, salva diversa intesa fra le parti.
3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque prima del nuovo incontro anche a mezzo fax e/o posta elettronica.



### ***Art. 6 - Contrattazione***

1. Le relazioni sindacali in materia di contrattazione sono disciplinate dalle normative recate dalle Leggi vigenti, nonché dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

### ***Art. 7 – Concertazione/Informazione***

1. Le relazioni sindacali in materia di concertazione sono disciplinate dalle normative recate dalle Leggi vigenti, nonché dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.
2. Verrà data informazione sulla costituzione e utilizzo a consuntivo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e lavoro straordinario.

### ***Art. 8 - Tutela della Privacy***

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla normativa vigente.

### ***Art. 9 - Regolamentazione del diritto di sciopero***

1. L'indizione di uno sciopero, anche se riguardante solo alcuni uffici o alcune categorie di dipendenti, è comunicata al Servizio del Personale con almeno 10 giorni di preavviso. Il preavviso deve contenere la data, l'orario e le sedi di lavoro interessate. Analoga comunicazione deve essere inviata in caso di revoca, sospensione o differimento di uno sciopero indetto in precedenza.
2. La delegazione trattante di parte pubblica convocherà le organizzazioni promotrici entro tre giorni dal preavviso per tentare di superare le ragioni della controversia.
3. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione attraverso tutti i mezzi opportuni comunicherà all'utenza sulla durata e sulle modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca, sospensione o differimento dello sciopero; i dati relativi alle adesioni di sciopero saranno trasmessi alle OO.SS. territoriali entro il giorno successivo alla effettuazione dello stesso.
4. In caso di revoca degli scioperi proclamati a livello locale le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.



5. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

**Servizio Stato Civile:** una persona che assicuri le registrazioni delle nascite e delle morti;

**Servizio Elettorale:** una persona limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini;

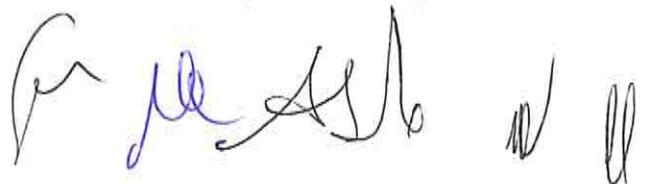
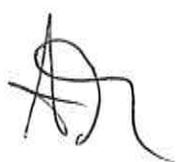
**Servizio Polizia Locale:** un agente per ogni turno;

le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione;
  - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione;
  - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
6. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95, alla legge 146/90 e all'A.C.N. 19.9.2002 per quanto riguarda le procedure di raffreddamento dei conflitti.

### ***Art. 10 - Diritti e libertà sindacali***

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si rimanda a quanto stabilito dal CCNQ 2013 – 2015, come risulta dalle modifiche introdotte dall'art. 7 del D.L. 90/2014;
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
  - a) le Rappresentanze Sindacali indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente, anche se con prestazione oraria part time, viene quantificato in base al CCNQ vigente. Le assemblee possono essere indette anche per settori, servizi e uffici. Le assemblee dovranno essere comunicate all'Amministrazione – Ufficio del Personale, almeno tre giorni prima della data indicata comunicando, di norma, la data, il luogo e l'orario. Di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico. La



rilevazione dei partecipanti e delle relative ore di partecipazione di ciascun dipendente alle assemblee, è effettuata dai responsabili delle singole unità operative interessate.

- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione potrà chiedere esclusivamente, qualora strettamente necessario e per motivi di conclamata urgenza, che alcune unità di personale non vi partecipino per la gestione di tali evenienze.
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà conteggiato dall'Ente.

#### **Art. 11 - Informazione, partecipazione dei lavoratori e procedure di verifica**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati, nonché "conferenze di servizio" articolate per uffici o che coinvolgano l'intero Ente.
2. Al fine inoltre di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'Ente in relazione all'applicazione del presente CDI si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgeranno la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta da:

**Amministrazione:** Segretario Comunale e Responsabile di posizione organizzativa coinvolto;

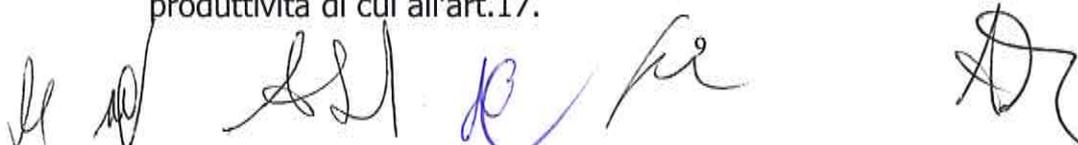
#### **R.S.U AZIENDALI**

#### **OO.SS.**

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

3. L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alle delegazioni trattanti.
4. Le parti si impegnano a monitorare periodicamente l'andamento della spesa in merito all'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo professionale e per la produttività di cui all'art.17.



**CAPO II**  
**FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**  
**E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 12 - Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL 1.4.99.
2. Le parti con cadenza annuale (entro il 1° trimestre di ogni anno) si incontrano per definire la costituzione del fondo e le modalità di utilizzo.

**CAPO III**  
**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE**  
**RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 13 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**Specifiche per voce dell'utilizzo del fondo**

**Turno**

E' l'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere, con rotazione settimanale.

Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

La richiesta individuale di cambio turno fa perdere l'indennità.

**Rischio**

E' l'esposizione continua e diretta al contatto con sostanze chimiche e biologiche, ovvero come da piano di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs81/2008, nonché i lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, e l'attività dei conduttori di macchine complesse.

Non è prevista tale indennità per gli agenti di Polizia Locale in modo generalizzato.

Il compenso viene erogato sulla base della presenza effettiva in servizio nell'importo massimo mensile previsto dal CCNL.

Presso l'Ente i dipendenti che usufruiscono di tale indennità risultano essere gli operai del Settore Tecnico e l'assistente domiciliare del Settore Assistenza Sociale - Servizi alla persona.

10



## **Reperibilità**

E' l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata per svolgere un intervento d'emergenza.

Il rientro in servizio determina il pagamento dello straordinario e determina la perdita dell'indennità di reperibilità limitatamente alle ore di lavoro effettivamente lavorate.

Il compenso viene erogato sulla base della presenza effettiva in servizio. L'importo orario è fissato ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. 14/09/2000 – Code Contrattuali e sulla base dell'atto di deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 21/03/2001 "Approvazione Regolamento di Pronta reperibilità".

## **Disagio**

La definizione di disagio ricomprende in termini generali tutti i disagi specifici come turno e rischio, le cui indennità compensano in modo puntuale le prestazioni e quindi non sono cumulabili per la stessa fattispecie. Si considera quindi l'indennità di disagio come quell'indennità specifica che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.

## **Maneggio valori**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cassa e precisamente nelle giornate di apertura al pubblico.

Nel conteggio mensile dei valori di cassa rientrano i buoni pasto, i voucher, il denaro contante, mentre sono esclusi i pagamenti effettuati con il sistema POS o carte di credito o bancomat, oppure attraverso sportelli telematici.

L'indennità giornaliera è stabilita nei limiti da un minimo di € 0,52 ad un massimo di €1,55 secondo i seguenti criteri:

- fino ad € 100,00 mensili nessuna indennità;
- da € 100,01 a € 200,00 mensili € 0,52 giornaliere;
- da €. 200,01 a € 300,00 mensili € 1,03 giornaliere;
- oltre ad € 300,01 mensili € 1,55 giornaliere.

## **Particolari Posizioni**

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

La tipicità della prestazione o del ruolo esclude la particolare posizione. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con la attribuzione della responsabilità di procedimento.



## **Particolari Responsabilità**

E' l'indennità finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe
- ufficiale giudiziario con responsabilità attribuite ai messi notificatori

La semplice attribuzione di responsabile di procedimento ad addetti di categoria C e D non dà titolo alla indennità in quanto l'attività procedimentale è ricompresa nelle attività dovute, come da declaratoria allegato A) del CCNL 31.3.99.

## **Produttività Individuale e Collettiva**

1. Il sistema d'incentivazione del personale si baserà sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance con le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance e di premialità approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 10.04.2013;
2. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
3. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dall'Organismo Indipendente di Valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
4. Gli obiettivi specifici sono definiti dalla Giunta Comunale, previa consultazione del Segretario Comunale e dei responsabili, titolari di posizione organizzativa.

## **Buoni Pasto (Spesa Extrafondi)**

1. A far data dal 15/07/2008, vengono istituiti i ticket restaurant/buoni pasto per gli agenti di Polizia Locale, turnisti ed affini, che per motivi di lavoro certificato dal proprio responsabile di settore dovessero effettuare almeno n. 7 ore continuative di lavoro giornaliero, oppure n. 8 ore con interruzione di almeno 30 minuti (anche per le pattuglie), nonché per tutti gli altri dipendenti che per motivi di servizio certificati non possano utilizzare la mensa aziendale. Nel primo caso la pausa di 30 minuti viene collocata all'inizio o alla fine del turno e non costituisce tempo lavorato.
2. I ticket restaurant/buoni pasto del valore di €. 5,29=, vengono inoltre riconosciuti ai dipendenti aventi diritto, nei periodi di chiusura della mensa aziendale.

 12

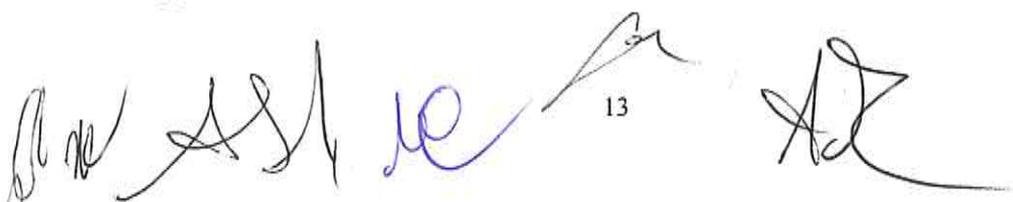
3. Il buono pasto deve essere utilizzato per il pasto, nel giorno stesso.
4. In una giornata lavorativa può essere riconosciuto solo n. 1 buono pasto.

### **Lavoro straordinario**

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, alla fine di ogni trimestre, entro il 30° giorno successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando le ore liquidate e quelle poste in banca delle ore da parte del personale dipendente. La liquidazione dello straordinario verrà effettuata con cadenza mensile, purché i prospetti autorizzatori siano consegnati entro il 5 del mese.
2. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di questo istituto contrattuale.
3. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

### ***Art. 14 - Requisiti per la progressione economica orizzontale per la durata del CCIA***

1. I criteri per la progressione economica all'interno delle categorie sono quelli di cui al presente articolo.
2. Per ogni anno della vigenza del presente CCDI si istituisce un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17 c 2 lett. B del CCNL del 1.4.99.
3. Ogni anno, con la costituzione del fondo di produttività, potrà essere determinato l'ammontare del fondo per le progressioni orizzontali dell'anno.
4. I criteri inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono le seguenti:
  - a) ogni lavoratore sarà valutato esclusivamente sul comportamento lavorativo secondo la metodologia approvata con la citata delibera G.C. n.45/2013;
  - b) la progressione sarà attribuita ai migliori punteggi ottenuti nel limite di erogazione concordato per l'anno, rispetto all'utilizzo fondo progressioni, di cui al secondo comma del presente articolo;
  - c) a parità di punteggio ottenuto scatterà la progressione per il dipendente con la posizione economica più bassa, successivamente, nell'ordine, chi ha avuto il minor numero di passaggi, chi ha avuto il passaggio più antico, quello con maggior anzianità di servizio;



13

- d) la sanzione disciplinare nell'ultimo anno, con esclusione del richiamo verbale o scritto, esclude il candidato dalla selezione per la progressione;
- e) ai fini della progressione economica deve essere posseduto il requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi (art. 9 comma 1 CCNL 11 aprile 2008). Per quanto riguarda il personale assunto mediante le procedure di mobilità il periodo di 24 mesi si intende conseguito anche presso altri enti.
5. Le procedure inerenti all'assegnazione dei passaggi economici sono i seguenti:
- a) l'esame della documentazione sarà effettuato entro i 30 giorni successivi alla valutazione dall'ufficio preposto;
- b) le graduatorie potranno essere visionabili dai dipendenti che ne faranno richiesta;
- c) è stabilito in giorni 15 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. L'Amministrazione, tramite l'OIV, avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche;
- d) di tutto quanto sopra dovrà essere inviata informazione alle OO.SS e alla Rsu.
6. Coloro che hanno beneficiato nell'anno di riferimento della progressione economica orizzontale non potranno accedere al premio Produttività Valutazione Prestazione Ordinaria.

#### **CAPO IV ORARIO DI LAVORO**

##### ***Art. 15 - Riduzione dell'orario di lavoro***

1. Si dà atto che la riduzione d'orario a 35 ore settimanali per i turnisti è già in vigore per il Settore di Polizia Locale

##### ***Art. 16 - Lavoro part time***

1. I posti part-time previsti nella dotazione organica o trasformati su richiesta non possono essere superiori al contingente determinato ai sensi della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.
2. Su accordo delle parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale come stabilito dall'art. 8 del D.Lgs 15/06/2015, n.81.



**CAPO V**  
**SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

**art. 17 - Formazione**

1. Ogni anno è destinata annualmente almeno l'1% del monte salari dell'anno precedente alla formazione del personale, nel rispetto dei limiti di legge vigenti.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a) a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - b) a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
  - c) alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente, Agenzie formative o professionisti accreditati che comporta da parte del dipendente accrescimento del livello di professionalità o che abbia come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale. In tal caso i formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente un attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità che la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.
5. L'esito di tale impegno sarà l'elaborazione di un portafoglio di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione, ottenuto con l'utilizzo di metodologie che facciano riferimento agli approcci più avanzati nel campo della gestione del personale per competenze.
6. A tal fine si può prevedere l'attivazione di un gruppo di lavoro interno all'Ente affiancato eventualmente da esperti esterni che identifichino quali sono le soglie delle competenze distintive necessarie sia per l'evoluzione dei ruoli che per la crescita dell'apprendimento organizzativo.



15

**CAPO VI**  
**PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

**art. 18 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. In accordo e con la collaborazione del R.I.s. e RSU vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

**CAPO VII**  
**MONITORAGGIO E VERIFICHE**

**art. 19 - Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità (CUG)**

1. Nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 57 del DLgs 30/3/2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni, opera il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
- 2.
3. Il comitato sarà composto da rappresentanti dell'Amministrazione e delle OO.SS.. secondo quanto previsto da un apposito regolamento, che conterrà la definizione della composizione e delle modalità di lavoro del comitato medesimo.

**art. 20 - Norme finali**

1. Con l'entrata in vigore del presente CDI s'intendono abrogati i precedenti CDI, ad eccezione di quanto previsto nell'accordo sottoscritto ... per quanto riguarda i criteri di erogazione della quota derivante dai piani triennali di riduzione delle spese

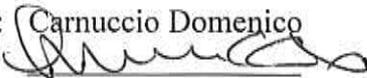
PARTE PUBBLICA: Folli Alberto



Gaiera Gaetano Carlo



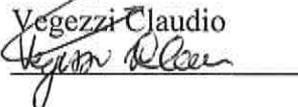
RSU: Carnuccio Domenico



Donato Angelina



Vegezzi Claudio



C.G.I.L : Cavalieri Nicola



CISL :



DI.CC.AP



COMUNE DI PREGNANA MILANESE (CMM)

VERBALE N. 33 DEL REVISORE UNICO

Il Revisore unico, richiamato il proprio verbale n. 26 del 31 gennaio 2017 di parere favorevole alla costituzione provvisoria del fondo per la produttività per il 2017;

vista la determinazione n. 3 del 2 gennaio 2017 di costituzione del fondo incentivante il miglioramento dei servizi per l'anno 2017 di cui agli artt. 15 e 17 del CCNL del 1 aprile 1999 stimato in euro 82.686,00=;

richiamata la determinazione n. 362 del 27 giugno 2017 di rideterminazione del fondo in argomento a seguito dell'esatta quantificazione dei risparmi dopo il pagamento del fondo riferito al 2016, euro 81.297,32=;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Affari generali e finanziario;

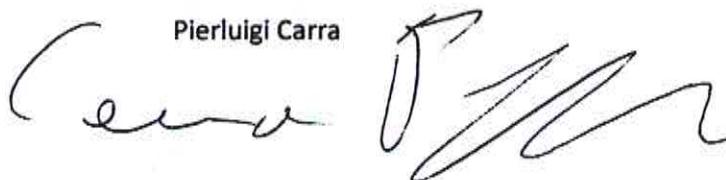
EPRIME

Parere favorevole alla costituzione del fondo in oggetto.

Pregnana Milanese, lì 27 giugno 2017

Il Revisore Unico

Pierluigi Carra

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carra', followed by a large, stylized flourish or scribble.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

L'anno 2017 il giorno 16 del mese di ottobre, alle ore 8:30, il Revisore Unico del Comune di Pregnana Milanese procede alla verifica del Contratto Integrativo Decentrato dell'anno 2017.

Visto il Contratto Integrativo Decentrato per l'anno 2017 approvato in sede di delegazione trattante.

Ritenuto il contenuto conforme alle norme vigenti in materia di personale.

PRESO ATTO

che verrà formalizzata l'adozione definitiva con presa d'atto della Giunta Comunale e sottoscrizione definitiva da parte delle Organizzazioni Sindacali e R.S.U. del Comune,

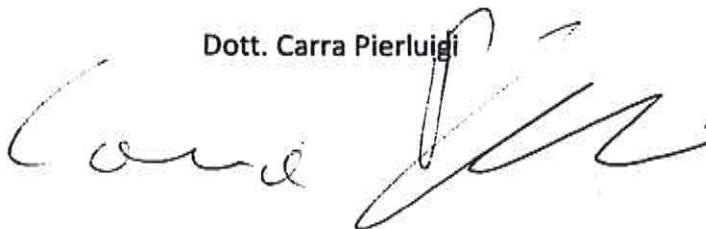
ESPRIME

parere favorevole del Contratto Integrativo Decentrato per l'anno 2017.

Pregnana Milanese, 16/10/2017

Il Revisore

Dott. Carra Pierluigi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carra Pierluigi', is written over the typed name. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'C' and 'P'.



COSTITUZIONE FONDO

	Consuntivo del 29/7/11	Consuntivo	Consuntivo	Rendiconto	Rendiconto	Rendiconto	Rendiconto	Previdenze
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lettera al primo comma art. 13								
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. a) del CCNL 05/07/1995 - fondo previsto per il 1994 (fondo per la remunerazione di particolari condizioni di servizio, pensioni e altri)	€ 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. b) del CCNL 05/07/1995 - fondo previsto per il 1994 (fondo per compensare particolari posizioni di servizio 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
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 05/07/1995 - fondo previsto per il 1994 (fondo per la quota della prestazione previdenziale)	€ 516,48	€ 516,48	€ 516,48	€ 516,48	€ 516,48	€ 516,48	€ 516,48	€ 516,48
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 05/07/1995 - fondo previsto per il 1994 (fondo per la previdenza collettiva a parità di trattamento del servizio)	€ 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 esatte di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già distribuita ai particolari delle ex vertenze VI e VII che risultano riciccate dalle sezioni tecniche delle sezioni organizzative sottoposte in gestione al numero dei dipendenti in servizio	€ 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 al primo comma art. 15								
Risorse aggiuntive (0,1-2,9%) del monte salari 1993, escluse le quote relative ai dirigenti ed al ruolo dei collaboratori a carico dell'Amministrazione, destinate nell'anno 1993 al trattamento economico successivo a data certa, ai sensi del CCNL del 05/07/1995	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Risorse aggiuntive (risorsa indifferibile del 0,65% del monte salari) servite nel 1993 (fondo 1993) assicurate nell'anno 1995 al trattamento economico successivo a data certa, ai sensi del CCNL del 05/07/1995	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lettera al primo comma art. 16								
Importo di gestione consuntiva al trattamento previdenziale dell'anno 1994 secondo la disciplina dell'art. 22 del CCNL del 05/07/1995 (art. 2 del CCNL del 16/7/1990, lettera del trattamento previdenziale) e quote di utilizzazione non rimborsate	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lettera al primo comma art. 15								
Importo riservato dalla appostione della locuzione dell'art. 2, c. 2 del D.Lgs. 29/1993 (ovvero i rapporti derivanti dalla cessazione della contribuzione al trattamento economico, successivamente a dipendenti a tempo pieno, reorganizzati a tempo part-time)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lettera al primo comma art. 15								
Utilizzo della riserva già destinata, per l'anno 1995, al pagamento del fondo previdenziale (risorsa di gestione in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/7/1990)	€ 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 al primo comma art. 16								
Risorse destinate alla estensione della indennità di € 1.500.000 di cui all'art. 31, c. 4 del CCNL del 05/07/1995 (indennità di direzione e di staff) al personale della ex VII qualifica)	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Lettera al primo comma art. 15								
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla anzianità, corrispondente all'incremento in misura pari ai mesi programmati o in eccesso, del trattamento previdenziale successivo con decorrenza dal 31/12/1999 ad	€ 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 al primo comma art. 15								
Importo consuntivo di trattamento economico aggiuntivo del personale iscritto agli atti di campagna a seguito dell'attuazione del progetto 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
Lettera al primo comma art. 15								
Importo derivante dalla distribuzione della indennità della anzianità di cui all'art. 14 del CCNL	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46	€ 260,46
ART 4 COM 1.90.01 comma 1								
Quota, a decorrere dall'anno 2001, riferibile alle risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1995, di cui al monte pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla anzianità	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49	€ 6.871,49
Quota comma art. 15								
Importo complessivo un movimento stabile delle sezioni organiche, di cui, escluso il costo programmato annuale e mensile del fabbisogno di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutato anche tenendo conto delle risorse necessarie per sostituirle i maggiori	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
ART 4 COM 1.18.01 comma 2								
Le risorse di cui al comma 1, sono rimborsate dall'importo annuo della restituzione indifferibile di cui al comma 2 dell'art. 22 del CCNL del 05/07/1995 (art. 2 del CCNL del 16/7/1990, lettera del trattamento previdenziale) e quote di utilizzazione non rimborsate	€ 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 23 CL. COM 16.18.02								
Le risorse destinate per il 2001, di cui al monte pari all'0,2% del monte salari, escluse la quota relativa al 2001	€ 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 22 CL. COM 16.18.03								
Quota di cui all'art. 31, c. 2 lett. a) del CCNL del 05/07/1995, di cui al monte pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla anzianità, nel rispetto della specificità	€ 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 COM 1 COM 1.18.01								
Le risorse destinate, nel 2001, di cui al monte pari all'0,2% del monte salari, escluse la quota relativa al 2001	€ 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 4 COM 1.18.01								
Le risorse destinate, nel 2001, di cui al monte pari all'0,2% del monte salari, escluse la quota relativa al 2001	€ 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	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68	€ 70.515,68
RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 31/05/2010 N. 78 - ANNO 2013	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.709,12	€ 3.709,12	€ 3.709,12	€ 3.709,12
FONDO UNICO CONSOLIDATO POST RIDUZIONE ANNO 2013	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.806,56	€ 66.806,56	€ 66.806,56	€ 66.806,56
RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 31/05/2010 N. 78 - ANNO 2014	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.235,92	€ 1.235,92	€ 1.235,92
FONDO UNICO CONSOLIDATO POST RIDUZIONE ANNO 2014 UGUALE PER ANNO 2015	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 65.570,64	€ 65.570,64	€ 65.570,64
Termine vigenza art. 9 comma 2 bis al 31/12/2014 quota r.a. anno 2014 cessati	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.415,57	€ 1.415,57	€ 1.415,57
TOTALE	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.986,21	€ 66.986,21	€ 66.986,21



COSTITUZIONE FONDO	Consunt. del 29/7/11	Consuntivo	Consuntivo	Rendiconto	Rendiconto	Rendiconto	Rendiconto	Previsione
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Lettera di prima comma art. 15</b>								
La somma derivanti da contratti di assicurazione, adempiti di addebiatamento, con i soggetti pubblici o privati, a favore del servizio dell'azienda per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina prevista dall'art. 43 della Legge 449/1997	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Lettera al primo comma art. 15</b>								
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi del comma 1, c. 57 e seguenti della L. 98/1996 e successive integrazioni e modificazioni eccome 20% di bilancio, 50% invariati mod.	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Lettera al primo comma art. 16</b>								
Altre che specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni e ai risultati del personale, da addebiatamento secondo la disciplina dell'art. 17 ex continuo progettazione, invariati ICI, contributo integrale sistema ecc.	€ 7.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00
<b>Secondo comma art. 16</b>								
Eventuale integrazione, da addebiatamento in sede di contabilizzazione decurtata complessiva e compensazione con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, della cassa economica complessiva derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari esclusa la quota riferita alle dirigenti stabilito per l'anno 1997	€ 3.837,58	€ 3.837,58	€ 3.837,58	€ 3.837,58	€ 3.837,58	€ 4.587,58	€ 4.587,58	€ 4.587,58
<b>Quarta comma art. 15</b>								
Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), c) e del c. 3 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del servizio di controllo interno o dei ricorsi di validazione delle effettive disponibilità di bilancio dei ricopi e	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Quinto comma art. 15</b>								
In caso congegnato un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione triennale e biennale del bilancio di cui all'art. 6 del D.Lgs. 28/93, valutarlo anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Sesto comma art. 15</b>								
In caso di stipulazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un miglioramento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso le risorse	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>ART 4 COMMA 1, 10, 81 COMMA 2</b>								
La spesa di cui al comma 1, zona integrato dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio e fer data del 1° gennaio 2004 ACCREDITATE NELL'ANNO 5	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>ART 22 ET, COMMA 10, 10, 03</b>								
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 e maggiorata nel merito della medesima condizionale specificata nel comma 2, 4, 5 e 6, di un'ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigente, ed è destinata al:	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Art.4 comma 1 ccdl 2004-2005</b>								
1. Gli enti locali, nei quali il rapporto ha spesa del personale ed entrate correnti non superiori al 30%, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere per l'anno 2006, ripartiranno le risorse decurtate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 e	risorsa stabile da consolidarsi nel 2007	risorsa stabile da consolidarsi nel 2008						
<b>Art.4 comma 2 ccdl 2004-2005</b>								
2. In aggiunta alle disponibilità decurtate dal comma 1, gli enti locali, ad eccezione di quelli previsti dal comma 3, incrementano del 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006 le risorse decurtate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, nel r:	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Art.8 c.c. ccdl 1984/2008</b>								
Gli enti locali possono incrementare, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2007, le risorse decurtate di cui all'art. 31, c.3, del CCNL 22/01/2004, qualora cercano nei parametri di cui al comma 1, dei valori percentuali indicati con essi:	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE FONDO VARIABILE ANNUALE</b>	€ 11.157,58	€ 13.157,58	€ 13.157,58	€ 13.157,58	€ 13.157,58	€ 13.907,58	€ 13.907,58	€ 13.907,58
<b>RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 31/05/2010 N. 78 LETTERA K ESCLUSA ANNO 2013</b>	€ -	€ -	€ -	€ 201,86	€ 201,86	€ 201,86	€ 201,86	€ 201,86
<b>FONDO UNICO VARIABILE POST RIDUZIONE ANNO 2013</b>	€ -	€ -	€ -	€ 12.955,72	€ 12.955,72	€ 13.705,72	€ 13.705,72	€ 13.705,72
<b>RIDUZIONE FONDO ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 31/05/2010 N. 78 LETTERA K ESCLUSA ANNO 2014</b>	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 87,26	€ 87,26	€ 87,26	€ 87,26
<b>FONDO UNICO VARIABILE POST RIDUZIONE ANNO 2014 UGUALE ANNO 2015</b>	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 12.868,36	€ 13.633,36	€ 13.633,36	€ 13.633,36
<b>Termine vigenza art. 9 comma 2 bis al 31/12/2014 quota rta anno 2014 non pagata</b>	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 768,23	€ -	€ -
<b>TOTALE</b>	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.341,59	€ 13.633,36	€ 13.633,36
<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA + VARIABILE</b>	€ 81.873,26	€ 83.673,26	€ 83.673,26	€ 79.762,28	€ 78.454,00	€ 81.327,80	€ 82.619,57	€ 82.619,57
<b>Totale parte fissa - variabile meno lettera l</b>	€ 74.383,26	€ 74.383,26	€ 74.383,26	€ 70.442,28	€ 69.134,00	€ 72.007,80	€ 71.299,17	€ 71.299,17
<b>Totale sola parte variabile meno lettera l</b>	€ 7.490,00	€ 9.290,00	€ 9.290,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 9.320,00	€ 11.320,40	€ 11.320,40
<b>Risparmi della disciplina straordinario anno precedente art.15 comma n)</b>	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Risparmi dei fondi anni precedenti da utilizzare</b>	€ -	€ 410,69	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.185,43	€ 555,78
<b>Risparmi del fondo anno precedente 2009</b>	€ 2.316,97	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Ris. 2012/2014/2016 - a fav.1,90 2013/2014/2016 D.L. 98/11</b>	€ -	€ -	€ -	€ 7.435,00	€ 7.435,00	€ 10.349,85	€ 811,25	€ 122,00
<b>TOTALE FONDO ANNUALE</b>	€ 84.409,93	€ 83.673,26	€ 83.673,26	€ 87.197,28	€ 85.889,00	€ 91.677,65	€ 82.584,45	€ 81.297,32
<b>TOTALE FONDO ANNUALE MENO LETT. K</b>	€ 77.080,92	€ 74.353,26	€ 74.353,26	€ 77.877,28	€ 76.569,00	€ 82.357,65	€ 73.264,45	€ 71.977,32
<b>TOTALE FONDO PARTE FISSA CON TOT.RIDUZ.</b>							€ 68.717,09	€ 68.717,09
<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE</b>							€ 13.902,48	€ 13.902,48
come indicato dalla Rag. Generale Stato conto annuale anno 2015 tutte le riduzioni dei fondi vanno a diminuire la parte fissa - istruzioni conto annuale 2015 pagina 158							€ 80.619,57	€ 80.619,57
nella formula è presente anche l'ammontamento di euro 6.10€ per ricostituzione del fondo con i criteri e fogli elettronici Aran anno 2015								
<b>Totale riduzioni effettuate ex D.L. 78/2010</b>				€ 3.910,98	€ 5.219,16	€ 5.219,16	€ 5.219,16	€ 6.219,16
anno 2012	€ -	€ 3.910,98	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
anno 2014	€ -	€ 1.308,18	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
totale riduzioni effettuate ex D.L. 78/2010	€ -	€ 5.219,16	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>FONDO PARTE FISSA PIU' VARIABILE PIU' RISPARMI DALLE QUOTE FISSE ANNI PRECEDENTI - MENO LETTERA K</b>							€ 72.465,20	€ 71.555,32
piu' risparmi piano razionalizzazioni delle spese							€ -	€ 71.977,32
<b>*** monte salari anno 1007 pari ad € 600.848,95 l'importo di € 4.077,90 risulta pari all'0,67 del totale questo importo è stato contrattato nel 2010 a preventivo e successivamente con determinazione n. 297 del 10 maggio 2011 è stato qualificato definitivamente in € 3.837,58 = 0,64% Nel 2015 è stato aumentato l'importo di euro 750,00€ quindi la % e pari al 0,76% totale € 4.587,58€</b>								
<b>L'importo di euro 7.435,00€ è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n. 27 del 22/02/2012 approvazione piano triennale 2012 2013 2014</b>								
<b>L'importo di euro 7.435,00€ è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n. 115 del 09/10/2013 approvazione piano triennale 2013 2014 2015</b>								
<b>L'importo di euro 10.349,85€ è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n. 105 del 2 luglio 2014 approvazione piano triennale 2014 2015 2016</b>								
<b>L'importo di euro 811,25€ è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n. 136 del 4 novembre 2015 approvazione piano triennale 2015 2016 2017</b>								
<b>L'importo di euro 122,00€ è stato approvato dalla G.C. con deliberazione n. 44 del 9 marzo 2016 approvazione piano triennale 2016 2017 2018</b>								
<b>Risparmi anno precedente</b>		2015	2016					
rischio	€	17,00	€ 26,00					
reperibilità	€	101,29	€ 115,65					
turno	€	532,80	€ 713,36					
inden.comparto trattenuta per malattia e da rimettere	€	416,30	€ 179,97					
maneggio valori	€	188,91	€ 579,01					
particolari responsabilità anagrafe	€	100,79	€ 25,94					
indennità responsabilità tributi	€	0,04	€ 0,04					
indennità responsabilità ccd	€	0,04	€ 16,07					
indennità responsabilità edilizia privata	€	0,04	€ 24,06					
viabilità	€	-	€ 33,55					
<b>TOTALE</b>	€	1.153,63	€ 655,75					

*[Handwritten signatures and initials]*



*Alberto*  
*fu*

*AS*

COMUNE DI PREGNANA MILANESE (CMM)				
VOCI FONDO PRODUTTIVITA' (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) COSTITUZIONE	FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2016 (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) COSTITUZIONE	RENDICONTO 2016	DIFFERENZE	FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2017 (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) COSTITUZIONE
FONDO PARTE FISSA COSTITUZIONE	€ 66.986,21	€ 66.430,46	€ 555,75	€ 66.986,21
FONDO PARTE VARIAB.LETT.K COSTIT.(contr.compresi e IRAP)	€ 9.320,00	€ 724,33	€ 8.595,67	€ 9.320,00
FONDO PARTE VARIABILE	€ 4.313,36	€ 3.390,85	€ 922,51	€ 4.313,36
RISPARMI DAI FONDI PRECEDENTI	€ 1.153,63	€ 1.153,63	€ -	€ 555,75
PIANO RAZIONALIZZAZIONE SPESE (contr.compresi e IRAP)	€ 811,25	€ 807,61	€ 3,64	€ 122,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 82.584,45</b>	<b>€ 72.506,88</b>	<b>€ 10.077,57</b>	<b>€ 81.297,32</b>
CAPITOLO 32920 STRAORDINARIO (dati finanziari bilan.)	€ 7.575,00	€ 7.573,46	€ 1,54	€ 7.575,00
CAPITOLO 32921 STRAORDIN. ECCEZ. (dati finanz.bil.)	€ 4.000,00	€ 722,19	€ 3.277,81	€ 4.000,00
VOCI FONDO PRODUTTIVITA' (di cui all'art. 15 CCNL 01/04/99) UTILIZZO	PREVISIONE di utilizzo 2016	RENDICONTO 2016 UTILIZZO	DIFFERENZE	PREVISIONE di utilizzo 2017
<b>Istituti contrattuali stabili</b>				
PEO	€ 22.092,85	€ 22.092,85	€ -	€ 22.977,10
Reinquadramento vigili	€ 250,00	€ 250,00	€ -	€ 250,00
Comparto	€ 12.242,55	€ 12.062,58	€ 179,97	€ 12.154,87
Rischio	€ 820,00	€ 794,00	€ 26,00	€ 794,00
Particolari responsabilità uff.anagrafe e messo	€ 1.200,00	€ 1.174,08	€ 25,94	€ 1.174,08
Ind. Resp. Uff. Edilizia Privata	€ 2.500,00	€ 2.475,92	€ 24,08	€ 2.500,00
Ind. Resp. Uff. Tributi	€ 2.500,00	€ 2.499,96	€ 0,04	€ 2.500,00
Ind. Resp. Uff. CED	€ 2.500,00	€ 2.483,93	€ 16,07	€ 2.500,00
Ind.Resp.P.L.	€ 1.500,00	€ 1.468,35	€ 33,65	€ -
Maneggio valori	€ 800,00	€ 1.379,01	€ -579,01	€ 1.500,00
Reperibilità	€ 4.900,00	€ 4.784,35	€ 115,65	€ 4.900,00
Turno	€ 6.200,00	€ 5.488,64	€ 713,36	€ 5.500,00
Integrazione reperibilità/ progetto pronta rep.	€ 1.600,00	€ 1.600,00	€ -	€ -
Progetto PRONTO INTERVENTO	€ -	€ -	€ -	€ 1.600,00
<b>Istituti contrattuali Variabili</b>				
Progetto Uff. Edilizia Privata	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ -	€ -
Progetti Ufficio Tecnico	€ -	€ -	€ -	€ 1.500,00
Progetto Uff. Tributi	€ 500,00	€ 500,00	€ -	€ -
Progetto accertamenti tributari	€ -	€ -	€ -	€ 500,00
Progetto Uff. CED	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ -	€ -
Progetto informatizzazione e digitalizzazione processi	€ -	€ -	€ -	€ 1.500,00
Progetto esumazione e traslazioni	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ -	€ -
Progetto area e servizi cimiteriali	€ -	€ -	€ -	€ 1.000,00
Progetto eventi e manifestazioni	€ 1.150,00	€ 951,79	€ 198,21	€ -
Progetto disponibilità sicurezza e decoro urbano eventi	€ -	€ -	€ -	€ 1.000,00
Progetto Polizia Locale	€ 500,00	€ 541,49	€ -41,49	€ -
Progetto controllo del territorio e sicurezza per i cittadini	€ -	€ -	€ -	€ 1.000,00
Produttività collettiva piano performance	€ 7.197,80	€ 6.432,01	€ 765,79	€ 7.005,29
Incentivi lettera k)	€ 9.320,00	€ 724,33	€ 8.595,67	€ 9.320,00
Piano razionalizzazione delle spese	€ 811,25	€ 807,61	€ 3,64	€ 122,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 82.584,45</b>	<b>€ 72.506,88</b>	<b>€ 10.077,57</b>	<b>€ 81.297,32</b>
risparmi riportati all'esercizio successivo				
progetti nuovi				

13 LUG. 2017

*Direc. Coesione*  
*La ditta incaricata ha introdotto nuove misure relative al tema dell'inclusione delle donne per favorire anche sul tetto del fondo, le pari opportunità in ambito economico le eventuali espressioni nel fondo 2017.*

*FP AGILE fu*



*FP AGILE fu*

*D*

*AS*

