

COMUNE DI CASTELLANZA**CCDI RELATIVO ALL' UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2015**

Presso la sede del Comune di Castellanza si è incontrata la seguente delegazione trattante

Per la parte pubblica:

- Dr. Fabrizio Farisoglio
- Dr. Antonino Corona
- Rag. Cristina Bagatti

Per la parte sindacale:

Per le OO.SS. Territoriali:

- Ballabio Daniele UIL FPL
- Manzi Andreina -FP CGIL

Per le R.S.U.

- Cassani Raffaella
- Di Rago Beatrice
- Moreni Anna

per la sottoscrizione dell' "ACCORDO SULLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015"

COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO

Nella determinazione della parte stabile del fondo anno 2015 trova applicazione l'art.9, c.2 bis del D.L.31.05.2010, n.78, convertito in legge 30.07.2010, n.122, come modificato dalla legge di stabilità 2013: A decorrere dal 01 gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo

Ne deriva pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015: non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi; non dovrà procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio; le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010)

PARTE STABILE**aventi carattere di certezza, stabilità e continuità**

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità del finanziamento
Art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004	Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 15 comma 1 lettere a,b,c,f,g,h,i,j,l – comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche del CCNL 1.4.99	€ 265.907,02 anzianità € 2.643,55
ART. 8 CCNL 11/4/08 comma 2	Incremento 0,60 monte salari 2005	€ 12.362,69
Art. 32, comma 7 CCNL 22.1.2004	Incremento 0,20% per alte professionalità	€ 3.623,88
TOTALE		€ 284.537,14

PARTE VARIABILE**aventi carattere di eventualità e di variabilità**

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità del finanziamento
Art. 31 comma 3 CCNL 22.1.2004	Art. 15 comma 5 per effetti derivanti dall'ampliamento di servizi e dalle nuove attività	€ 49.015,90 *
CCNL 5.10.2001	Art. 4, commi 3 e 4 – recupero ICI e incentivi uffici finanziari	€ 30.000,00
CCNL 14.9.00	Art. 54 rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanz.	€ 500,00
TOTALE		€ 79.515,90

*Nuovi servizi/ Sponsorizzazioni: Sono confermati gli obiettivi di performance organizzativa quali "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (v. allegato)

PARTE STABILE:

Le parti prendono atto che per le entrate sono destinate a coprire le seguenti **spese stabili**:
Progressioni economiche orizzontale - € 139.231,10, già erogate, 60% di € 37.000,00 per nuove progressioni il residuo alla voce produttività

- Indennità di comparto: 38.125,92
- Indennità integrativa educatrici asilo nido (art.31):€ 4.337,90
- Indennità integrativa educatrici asilo nido (art.6): € 2.386,44
- Indennità di turno, di reperibilità, di rischio, maneggio valori €: 56.200
- Compenso per specifiche responsabilità: € 6.800,00

PARTE VARIABILE:

Per quanto attiene alla parte variabile non vi sono vincoli particolari, purché vi sia il rispetto del patto stabilità e dei vincoli di spesa del personale.

Le parti prendono inoltre atto che sono già quantificate le somme da destinare ai progetti:

- Nido estate 2015: € 5.400,00
- Vacanze sicure: € 10.000,00

Si ribadisce la destinazione delle somme per il personale dell'Ufficiale di Stato Civile e delle addette all'URP, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1998/2001, nonché coloro che esercitano compiti che comportano specifiche responsabilità (lett.f).

Residua quindi da quantificare le risorse che non sono destinate a coprire la spesa per l'incentivazione del merito (cd. Produttività) e ai progetti recupero evasione ICI

Si stabilisce che alla voce produttività viene desinata la cifra di € 16.000,00 quale quota residua della voce progressione orizzontale

Destinazione risorse

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità in Euro
Art. 34 CCNL 2002/2005	Progressioni Orizzontali (interamente a carico delle risorse stabili)	139.231,10 *
Art.31 CCNL 14.9.2000	Indennità Contratto integr. educ. asilo nido (interamente a carico delle risorse stabili)	4.337,90
Art.6 CCNL 5.10.2001	Indennità educ. asilo nido (interamente a carico delle risorse stabili)	2.386,44
Art. 33 CCNL 2002/2005	Indennità di comparto (interamente a carico delle risorse stabili)	38.125,92
Art. 17 comma 2 lett. d,e CCNL 1998/2001	Indennità rischio/ maneggio valori / reperibilità/turbo (interamente a carico delle risorse stabili)	56.200,00
Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1998/2001	Produttività (€ 39.331,90 derivanti da risorse stabili)	70.263,36
Art. 17 comma 2 lett. i) CCNL 1998/2001	Compenso per specifiche responsabilità Ufficiale Stato Civile e addetti U.R.P.	808,32
Art. 15 lett. k CCNL 1998/2001	Quota progetti strategici Progetto Nido Estate € 5.400 Progetto Sicurezza P.L. € 10.000	15.400,00
Art. 15 lett. k CCNL 1998/2001	Incentivazione prestazioni Ufficio Tributi –ICI	30.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.00	Messi notificatori	500,00
Art. 17 comma 2 lett F CCNL 1/4/1999	Specifiche responsabilità per personale cat. C e D	6.800,00
TOTALE		364.053.04

- € 102.413,02, già erogate, 60% di € 37.000,00 per nuove progressioni il residuo alla voce produttività

Disponibilità fondo € 367.676,92
Differenza € 3.623,88 alte professionalità

Risorse decentrate variabili anno 2015

Allegato alla preintesa accordo decentrato 2015

Mantenimento nuovi servizi: Il Comune di Castellanza, in attuazione del D.Lgs.118/2011, ha partecipato dal 2014 alla cd. sperimentazione. Questo nuovo meccanismo contabile ha implicato una riforma radicale nella struttura del bilancio, che è stata articolata per missione e programmi; si è applicato il nuovo principio della competenza potenziata che ha investito e tuttora investe, non solo e principalmente, il Settore Economico Finanziario, ma anche tutti gli altri Settori che hanno l'obbligo di verificare, monitorare, le proprie voci di gestione economica. Le nuove regole da seguire sono: 1) Adeguamento del sistema informativo, contabile ed organizzativo dell'ente; 2) Riclassificazione per Missioni e Programmi dei capitoli del PEG; 3) Organizzazione dell'attività del Riaccertamento straordinario dei residui attivi e passivi, in parallelo al riaccertamento ordinario ai fini del rendiconto 2014; 4) Determinazione dell'importo dei propri incassi vincolati al 1° gennaio 2015; 5) Acquisire le informazioni necessarie per la quantificazione del Fondo Crediti di dubbia esigibilità; 6) Coinvolgimento degli organismi strumentali ed istituzioni nel processo; 7) Coinvolgimento degli enti strumentali in contabilità finanziaria; 8) Coinvolgimento degli enti strumentali in contabilità economico patrimoniale.

SETTORE	SERVIZIO	N.GIORNI	COSTO	IMPORTO	TOTALE
COMUNICAZIONE	Servizio di informazione e pubbliche relazioni: Trasparenza amministrativa ex D.lgs. N.33/2013 e Gestione nuovo sito web del Comune	270	€ 130,70	€ 35.289,00	€ 35.289,00
	Previsione e rendicontazione della gestione				
ECONOMICO FINANZIARIO	Nuova gestione di bilancio con principio di competenza				
	Adeguamento ai nuovi principi contabili introdotti dal D.Lgs.118/2011 e modificati dal D.Lgs. 126/2014				
	Formazione per nuovo applicativo	100	€ 155,72	€ 15.572,00	€ 15.572,00
				TOTALE COMPLESSIVO	€ 50.861,00

CRITERI DI VALUTAZIONE

SISTEMA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(approvato con deliberazione di G.C. n.158/2010)

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA'

Il modello per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione del profilo e dei risultati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato/ produttività si struttura in tre parti:

1. Definizione della **collocazione** organizzativa finalizzata all'accesso alle risorse incentivanti;
2. Definizione e valutazione della **prestazione** con utilizzo di indicatori;
3. Definizione e valutazione del **profilo** del Responsabile e dell'operatore;

1- Definizione della collocazione organizzativa

Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono determinate a priori sono ripartite in relazione alla collocazione organizzativa che ciascun operatore ricopre nell'organigramma dell'ente e alla categoria a cui appartiene (B, C, D).

In particolare, il fondo incentivante per gli operatori viene ripartito tra i vari settori in base al **numero delle persone, alle categorie e alla scala parametrica**.

1.a. Scala parametrica:

Categoria	Valore scala parametrica
B	175
C	210
D	250

Per i dipendenti che nel periodo considerato abbiano cambiato categoria si applicherà il punteggio proprio della diversa categoria per i corrispondenti periodi di permanenza.

1.b La ripartizione della quota individuale del fondo per la produttività collettiva:

La ripartizione della produttività ai singoli dipendenti viene determinata tenendo conto della categoria di appartenenza, della presenza, del contributo al raggiungimento degli obiettivi monitorati dagli indicatori e della valutazione del profilo individuale nei termini di seguito precisati e secondo le percentuali sotto indicate.

La quota teoricamente spettante al dipendente è attribuita secondo questo metodo di calcolo:

PER LA CATEGORIA B:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il **50%** alla **presenza***;
- il restante **50%** è per il **60%** attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il **40%** è attribuito al **profilo*****

PER LA CATEGORIA C:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il **40%** alla **presenza***;
- il restante **60%** è per il **60%** attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il **40%** è attribuito al **profilo*****

PER LA CATEGORIA D:

la quota è divisa in due parti di cui:

- il **25%** alla **presenza***;
- il restante **75%** è per il **60%** attribuito a **titolo di partecipazione al piano degli indicatori**** e per il **40%** è attribuito al **profilo*****

Riepilogo assegnazione in percentuale della produttività			
Dipendenti	Quota presenza	Quota Obiettivi	Quota profilo
Categoria B	50%	60% del 50%	40% del 50%
Categoria C	40%	60% del 60%	40% del 60%
Categoria D	25%	60% del 75%	40% del 75%

Per i dipendenti part-time, la quota teorica spettante è proporzionale al numero delle ore di servizio.

Come si calcola

1) La quota relativa alla **presenza*** verrà corrisposta in relazione alle giornate di presenza, tenuto conto delle modalità di calcolo per la presenza previste nel presente accordo (v successivo 3.a). Per la presenza non è previsto alcun minimo.

2) Le quote relative alla **partecipazione al piano indicatori**** ed alla **valutazione del profilo***** verranno corrisposte per intero agli operatori che abbiano garantito una presenza nell'anno di almeno 7 mesi, tenuto conto delle modalità di calcolo per la presenza. Per coloro i quali non abbiano raggiunto i 7 mesi di presenza, le quote suddette verranno ridotte in proporzione ai mesi di effettiva presenza.

2- VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE CON UTILIZZO DI INDICATORI

La definizione della valutazione delle prestazioni è strutturata tenendo presente le indicazioni inserite nella deliberazione della Giunta Comunale di approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi. (P.d.O.)

2.a) Valutazione del raggiungimento degli indicatori di Settore

Il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti nel P.d.O., ripartiti per ogni settore. In relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi verrà determinata l'assegnazione effettiva al settore della quota complessiva di fondo produttività calcolata secondo la tabella che segue:

La valutazione della quota riferita al raggiungimento degli obiettivi contemplati dal PdO ha luogo facendo riferimento alla seguente tabella:

PUNTEGGIO (IN PERCENTUALE)*	QUOTA
Dal 80% al 100%	100
Dal 70% al 79%	85
Dal 60% al 69%	70
Dal 50 al 59%	60
Sotto il 49%	La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti

(*Si ricorda che il compenso, per quanto concerne la valutazione di risultato per i Responsabili di Settore/Servizio, è divisa al 40% al raggiungimento degli obiettivi, al 30% al profilo e al 30% alla presenza).

3. PROFILO OPERATORE

La valutazione individuale viene effettuata dal Responsabile del Settore che procede compilando l'allegata scheda di valutazione: le risposte devono essere espresse cerchiando sulla scala indicata il punteggio che si intende assegnare, secondo i seguenti livelli:

1. **livello** – assegnato **40%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
2. **livello**– assegnato **60%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
3. **livello**– assegnato **80%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione
4. **livello**– assegnato **100%** del peso riferito al sub-fattore di valutazione

Il punteggio totale sarà determinato in base ai livelli assegnati.

L'assegnazione effettiva della quota relativa al **profilo** sarà calcolata secondo la tabella che segue:

PUNTEGGIO TOTALE	QUOTA % SPETTANTE
Da 90 punti e oltre	100
Da 80 a 89 punti	85
Da 70 a 79 punti	70
Da 60 a 69 punti	60
Sotto i 60 punti	La partecipazione corrisponde ai punti ottenuti

La scheda di valutazione del contributo individuale al raggiungimento del risultato/ valutazione del profilo sarà trasmessa ai dipendenti al fine di poter prendere atto della valutazione espressa dal proprio responsabile di Settore al quale potranno rivolgersi per un eventuale contraddittorio. Nel caso in cui il valutato non concordi con il Capo Settore sull'esito della valutazione potrà rivolgersi al Nucleo di Valutazione, quale soggetto terzo rispetto al valutato e al valutatore, eventualmente assistito dall'Organizzazione Sindacale cui conferisce mandato.

N.B. ESCLUSIONI: sono esclusi dal beneficio derivante dall'incentivo alla produttività collettiva:

- i responsabili di Settore
- i responsabili di servizio/coordinatrice/vice capo settori
- coloro che abbiano riportato sentenze definitive di condanna penale o civile per fatti inerenti il proprio ufficio; sino all'emanazione della sentenza definitiva il compenso incentivante viene sospeso
- il personale assunto a tempo determinato fino al 6° mese di servizio (compreso)
- i neo assunti nel periodo di prova

- i chiamati in servizio militare durante l'anno per il tempo non trascorso in servizio presso l'Ente

I dipendenti assunti con contratto a tempo determinato e successivamente assunti a tempo indeterminato verrà conteggiato il periodo di prova una sola volta purchè tra il periodo a tempo determinato e l'assunzione a tempo indeterminato non trascorra un lasso di tempo superiore ad un mese e la categoria di inquadramento rimanga la stessa in entrambi i casi.

3a. MODALITA' DI CALCOLO DELLA PRESENZA

Verranno conteggiate come **ASSENZE**:

- Malattie - Ricoveri ospedalieri
- Permessi art. 19 – comma 8 – C.C.N.L. 1994/1997 (Permessi malattia figlio)
- Permessi art. 19 – comma 3 – C.C.N.L. 1994/1997 (Permessi per matrimonio)
- Aspettative non retribuite
- Astensione facoltativa post- partum
- Permessi brevi non recuperati (art. 20 CCNL 6.7.1995)
- Permessi per ore di studio
- Altre tipologie di assenze previste dal CCNL

Tipologie di assenze conteggiate come **PRESENZE**:

- Infortuni
- Astensione anticipata per maternità a rischio
- Astensione obbligatoria pre e post-partum
- Le ore in recupero
- Permessi sindacali
- Permessi per donazione sangue
- Ferie e festività soppresse
- Permessi art. 19 CCNL (lutto)
- Permessi per allattamento
- Permessi previsti dalla legge n. 104 /1992 (permessi per familiare o dipendente portatore di handicap)
- Riposi compensativi per presenza ai seggi elettorali
- Altre tipologie di presenze previste dalla Legge

Sono state considerate presenze tutte quelle previste espressamente da norme di legge salvo che per i permessi sindacali per i quali si è fatto riferimento all'art. 10 comma 4 CCNQ del 7/8/1998.

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CONNESSA ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

OGGETTO: L'art. 7 del CCNL del 9/5/2006 prevede che all'interno del Fondo Produttività possano essere reperite risorse per compensare in misura non superiore a € 2500,00 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."

L'articolo 4 del CCNL 1/04/1999 lett. C) che assegna alla contrattazione collettiva decentrata le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g).

Vengono stabiliti i seguenti criteri per l'attribuzione di specifiche responsabilità:

Per **responsabilità** deve intendersi:

- A) La conseguenza di un comportamento antigiuridico, che comporta il dovere, per il soggetto cui essa è attribuita, di sottostare alla sanzione prevista dall'ordinamento.
- B) Lo svolgimento di compiti interni capaci di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.
- C) Lo svolgimento di compiti esterni che in termini di qualità siano capaci di migliorare il rapporto con l'utenza.

Modalità:

Ad ognuna di tali tipologie di responsabilità sono attribuiti i seguenti valori:

Responsabilità di tipo A)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti
Da valutare in base alle responsabilità previste dall'ordinamento in caso di errore

Responsabilità di tipo B)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti
Da valutare in termini di capacità di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.

Responsabilità di tipo C)

Peso oggettivo della responsabilità:..... valore max 30 punti

Da valutare in base ai vantaggi che possano derivare dal miglioramento del rapporto con l'utenza.

A seconda del punteggio ottenuto sono attribuite le seguenti risorse:

- a partire da 30 punti € 800,00

- **da 31 a 60 punti € 1.200,00** (tale quota è riferita al punteggio massimo: i punteggi intermedi daranno diritto ad un'indennità proporzionale)
 - **da 61 a 90 punti € 1.500,00** (idem come sopra)
- L'indennità è proporzionata all'orario di lavoro. Pertanto per i dipendenti part-time l'importo sarà calcolata in base alla percentuale dell'orario di lavoro.

PARTE NORMATIVA -
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART.4, C.11 DEL CCNL 14/9/2000

Le parti convengono che per la concessione del rapporto di lavoro a tempo parziale è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 dell'art.4 del CCNL del 14/9/2000 di un ulteriore 10% massimo, anche in applicazione di quanto approvato con deliberazione di G.C. 12 del 02/02/2009, avente per oggetto "Approvazione Piano Triennale di azioni positive 2009/2011" (v. Area della Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azione n.3 - Part Time), in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- dipendente, senza coniuge o convivente, con almeno un figlio a carico;
- dipendente, coniugato/convivente, con almeno due figli, che non ha altri familiari che possono accudire i bambini (es, perché genitori anziani o lontani dalla dimora del dipendente);
- dipendente con il quale convive un parente (genitore, fratello, zio, ecc.) che necessita di assistenza e che non ha altri familiari che lo possano aiutare;
- inconciliabilità dell'orario di lavoro del dipendente con quello delle strutture (asilo/scuole) frequentate dai figli. L'inconciliabilità deve essere dimostrata dal dipendente .
- altre specifiche e gravi situazioni opportunamente documentate da valutare caso per caso.

ALLEGATO**Scheda di valutazione del contributo individuale
al raggiungimento del risultato****Settore/Servizio /Ufficio:** _____**Nominativo collaboratore:** _____

Legenda 1=40%; 2=60%; 3=80%; 4=100%

a) Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro peso 20

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di lavorare anche in mancanza di una supervisione continua e di risolvere i problemi operativi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1 si blocca in presenza di qualsiasi problema pur rientrando nello specifico professionale
- 2 completa i compiti, ma solo nell'ambito della stretta routine
- 3 realizza i compiti assegnati

b) Accuratezza e controllo della qualità e dei tempi peso 20

Viene richiesta una valutazione complessiva della attenzione dedicata alla riduzione al minimo degli errori ed al rispetto di tempi e scadenze

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1 dimostra un impegno minimo, manca di metodo ed organizzazione
- 2 cura saltuariamente la qualità e non rispetta sempre le scadenze
- 3 realizza prestazioni di soddisfacente qualità e rispetta generalmente le scadenze

c) Capacità di organizzazione e pianificazione peso 15

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di pianificare attività e risorse per il raggiungimento degli obiettivi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

- 1 dimostra una scarsa propensione a organizzare e pianificare attività e risorse
- 2 mostra qualche capacità organizzativa in presenza di carichi di lavoro contenuti e di situazioni non particolarmente complesse
- 3 è in grado di organizzare autonomamente le attività e le risorse assegnate

d) Impegno ed iniziativa

peso 15

Viene richiesta una valutazione complessiva della disponibilità dimostrata a fare tutto quanto possibile con l'obiettivo di migliorare risultati e risolvere problemi

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 non è disponibile a fare lavori che non siano di sua stretta competenza ed ha la tendenza ad arrendersi di fronte a qualsiasi contrattempo

2 si attiva per la soluzione di problemi, ma solo se rientrano nelle sue attività specifiche

3 è disponibile a farsi carico di attività anche non strettamente di competenza e realizza le azioni più opportune per risolvere problemi

e) Valutazione dell'impegno per il raggiungimento di un risultato peso 10

Viene richiesta una valutazione complessiva dell'impegno dimostrato per mantenere uno standard elevato

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 manifesta una minima volontà di impegnarsi per raggiungere obiettivi assegnati

2 dimostra una saltuaria volontà di impegno

3 si impegna costantemente per raggiungere obiettivi assegnati

f) Contributo al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza

peso 10

Viene richiesta una valutazione complessiva del contributo individuale manifestato verso il raggiungimento dei risultati della unità organizzativa

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 manifesta poca collaborazione verso gli obiettivi da conseguire

2 dimostra saltuariamente volontà di contribuire al raggiungimento dei risultati

3 contribuisce costantemente per raggiungere obiettivi

g) Collaborazione con i colleghi

peso 10

Viene richiesta una valutazione complessiva della capacità dimostrata di lavorare con i colleghi sia della propria unità organizzativa che di altre strutture

1 2 3 4

In particolare viene richiesto di indicare quale delle seguenti tre modalità è stata quella perseguita con maggiore intensità da parte del valutato:

1 ha difficoltà a collaborare con gli altri

2 collabora soltanto con le persone interessate al compito da svolgere

3 ha un atteggiamento positivo verso i colleghi ed è disponibile alla più ampia collaborazione



CITTÀ DI CASTELLANZA

PROVINCIA DI VARESE

CAP. 21053

☎ 0331-526.111

C.F. 00252280128

Castellanza, 21/12/2015

Per quanto concerne l'allegato accordo relativo alle risorse decentrate stabili e variabili di cui agli art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 e art. 4 del 9.5.2006 di competenza dell'esercizio 2015 si **certifica** **che tali risorse risultano impegnate nell'esercizio di competenza dell'intervento 01 delle spese di personale.**

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario

(Bagatti Rag. Cristina)

COMUNE DI CASTELLANZA
Provincia di Varese

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2015

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa**1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr.Fabrizio Farisoglio Dr.Antonino Corona Rag.Cristina Bagatti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL – CGIL/FP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL – CGIL/FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2015 b) Quantificazione delle risorse destinate : produttività dipendenti; progetti strategici; indennità di comparto, indennità di disagio, maneggio valori, ecc, indennità asilo nido, messi notificatori, recupero evasione ICI, specifiche responsabilità;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Comune di Castellanza con deliberazione di G.C. n.158 del 23/12/2010 ha approvato il Sistema di valutazione della Performance sono pubblicate nella sezione trasparenza, valutazione e merito le informazioni relative al monitoraggio della contrattazione decentrata, al conto annuale, al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, al Comitato Unico di Garanzia, al Codice disciplinare dei dipendenti e del Segretario; nella Sezione Amministrazione Trasparente – sezione incarichi di vertice i dati relativi al curriculum del Segretario Generale, compenso e provvedimenti di nomina
Eventuali osservazioni		

**1.2 - 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)**

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

A.1) RIFERIMENTI CONTRATTUALI

ART. 34 CCNL 22/01/2004 FINANZIAMENTO PROGRESSIONI ORIZZONTALI Si tratta della norma che prevede che gli oneri al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina delle progressioni economiche , di cui all'art.5 del CCNL del 31.03.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate dall'art.31, c.2.
ART.31 CCNL 14.9.2000 PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO Al personale educativo degli asili nido spetta un'indennità di £.120.000 (€ 61,97) mensili per 10 mensilità.
ART.6 CCNL 5.10.2001 INDENNITÀ PER IL PERSONALE EDUCATIVO E DOCENTE SCOLASTICO Con decorrenza 2001, l'indennità di cui all'art.37, c.1, lett. c) e d) del CCNL 6.7.1995, è incrementata di L.600.000annue lorde: ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art.15 del CCNL 01.04.1999
ART. 33 CCNL 2002/2005 INDENNITÀ DI COMPARTO L'indennità di comparto ha carattere di generalità e di natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per 12 mensilità.
ART. 17 COMMA 2 LETT. D,E - CCNL 1998/2001: INDENNITÀ RISCHIO/ MANEGGIO VALORI / REPERIBILITÀ/TURNO "Le risorse di cui all'art.15 (del CCNL 1998/2001) ...sono utilizzate per : il pagamento delle indennità di turno, rischio reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno -festivo, ... e compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate".
ART. 17 COMMA 2 LETT. A CCNL 1998/2001 PRODUTTIVITÀ:" Le risorse di cui all'art.15 (del CCNL 1998/2001) ...sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi."
ART. 17 COMMA 2 LETT. I CCNL 1998/2001 PRODUTTIVITÀ:" Compenso per specifiche responsabilità Ufficiali Stato Civile e addetti U.R.P."
ART. 17 QUOTA PROGETTI STRATEGICI: " Le risorse di cui all'art.15 ...sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi".
Art.4, c.3 del CCNL 05.10.2001: INCENTIVAZIONE PRESTAZIONI UFFICIO TRIBUTI La disciplina dell'art.15, C.1, lett.K del CCNL01.04.1999 ricomprende le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.3, c.57 della L.662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett.p; del D.Lgs. 437/1996, convertito in L. 556/1996
ART.54 CCNL 14.9.00 MESSI NOTIFICATORI: Gli enti possono verificare , in sede di concertazione, se esistono le condizioni necessarie per destinare una quota parte del rimborso spese oer ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15del CCNL 1.4.1999...

Art. 17 comma 2 lett F CCNL 01.04.1999 SPECIFICHE RESPONSABILITÀ Le risorse di cui all'art.15 ...sono utilizzate per compensare in misura non superiore a € 2.500, annui lordi eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle

a) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2015 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITÀ:

PRODUTTIVITÀ DIPENDENTI

• *descrizione: la produttività spettante ai dipendenti (esclusi i Responsabili di Settore/Servizio) è attribuita per l'importo previsto nel fondo, ai sensi dell'art.17, c.2, lett .a) CCNL 1998/2001 pari a € € 86.263,36, di cui € 70.263,36, pari all' anno 2014, € 16.000,00 da residuo voce progressione orizzontale.*

L'attribuzione avviene secondo i seguenti criteri:

Categoria di appartenenza (B, C,D; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, presenza e valutazione del profilo;)

Obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: questo sistema consente all'operatore comunale di avere chiarezza sui risultati attesi annualmente dall'Amministrazione a all'Amministrazione stessa di valutare i miglioramenti effettivi legati ai risultati conseguiti sia a livello individuale che di gruppo in base al sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione di G.C. n. 158 del 23 dicembre 2010

INDENNITÀ RISCHIO/ MANEGGIO VALORI / REPERIBILITÀ/TURNO

- *L'istituto della voce rischio/ maneggio valori / reperibilità/turno trova disciplina nell' art. 17 comma 2 lett. d,e - CCNL 1998/2001 per un importo previsto nel fondo € 56.200,00.*
- *L'attribuzione avviene secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: questo sistema consente di garantire una maggiore qualità dei servizi grazie ad una maggiore presenza sul territorio dei dipendenti (in particolare della polizia locale e dell'ufficio tecnico)*

INDENNITÀ UFFICIALE STATO CIVILE – ADDETTI URP

Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D, attribuite con atto formale degli Enti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe e Ufficiale Elettorale... nonché compensare i compiti di responsabilità eventualmente affidati... agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00- Art. 17, c.2, lett.i) CCNL 01/04/1999

INDENNITÀ MESSI NOTIFICATORI

- *descrizione: Gli enti possono verificare in sede di contrattazione decentrata se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 del CCNL....*
- *Art.54 del CCNL 14.09.2000*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 500,00.*
- *L'importo viene attribuito ai messi in relazione al numero delle notifiche effettuate da ciascuno nel corso dell'anno.*

INDENNITA' ASILO NIDO

- descrizione: Spetta al personale educativo un'indennità di cui all'art.37, c.1 lett.c) del CCNL 06.07.1995.
- Importo previsto nel fondo € **2.386,44**
- descrizione: Spetta al personale educativo un'indennità di cui all'art.31, c.7 –secondo periodo del CCNL 14.09.2000.
- Importo previsto nel fondo € **4.337,90.**
- L'importo viene attribuito ai messi in relazione al numero delle notifiche effettuate da ciascuno nel corso dell'anno.

INDENNITA' DI COMPARTO

- descrizione: Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto Regione e Autonomie Locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso determinato indennità di comparto
- Art.33 del CCNL 22.01.2004
- Importo previsto nel fondo € **38.125,92**
- L'importo ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e corrisposto per 12 mensilità.

INCENTIVAZIONE PRESTAZIONI UFFICIO TRIBUTI

- La disciplina dell'art.15, C.1, lett.K del CCNL01.04.1999 ricomprende le risorse derivanti dall'applicazione dell'art.3, c.57 della L.662/1996 e dall'art.59, c. 1, lett.p, del D.Lgs. 437/1996, convertito in L. 556/1996: l'importo massimo previsto nel fondo è pari a massimo € **30.000,00**
- criteri di attribuzione: partecipano all'assegnazione delle somme in misura percentuale al grado di lavoro profuso e sono coinvolti i dipendenti del settore tributi, tecnico, protocollo, messi,
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: il recupero dell'evasione ICI consente di recuperare entrate di tributi propri

INDENNITÀ O COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ "

- Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett F del CCNL 01.04.1999 sono utilizzate risorse per compensare in misura non superiore a € 2.500, annui lordi eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale. Nel fondo è stanziato per l'anno 2015 l'importo di € **6.800,00**
- L'attribuzione dell'importo previsto che varia da un minimo di € 800,00 ad un massimo di € 1.500,00 annue
- In base ai criteri definiti nell'accordo decentrato, per Responsabilità deve intendersi

A) La conseguenza di un comportamento antiggiuridico, che comporta il dovere, per il soggetto cui essa è attribuita, di sottostare alla sanzione prevista dall'ordinamento.

B) Lo svolgimento di compiti interni capaci di produrre economie, razionalizzazioni, e miglioramenti organizzativi.

C) Lo svolgimento di compiti esterni che in termini di qualità siano capaci di migliorare il rapporto con l'utenza.

- Sono attribuiti dei punteggi: : fino a 30 punti € 800,00, da 31 a 60 punti € 1.200,00, da 61 a 90 punti € 1.500,00

Si riconosce, in questo modo, al personale che viene investito di particolari responsabilità l'apporto individuale al miglioramento del servizio.

PROGETTI INCENTIVANTI:

Progetto: Progetto obiettivo "Vacanze sicure 2015" (approvato con deliberazione di G.C.n.50 del 29/05/2015)

- Il progetto intende conseguire la serenità delle famiglie che usufruiscono di periodi di vacanza .
- L'obiettivo è quello di erogare servizi di controllo nel territorio negli orari serali/notturni in settimana e soprattutto in occasione di manifestazioni pubbliche ove si prevede un grande afflusso di gente.
- Annualmente è destinato l' Importo di € **10.000,00** che viene suddiviso tra gli agenti in base al grado di raggiungimento dei risultati tenuto conto degli indicatori indicati nel progetto.

Progetto "Progetto – Nido Estate –Luglio 2015 – Servizio Nido P.Soldini" , approvato con deliberazione di G.C. n.59 del 18.05.2015

- *Nel mese di luglio 2015, viene attuato il progetto "Nido Estate 2015" ad opera del personale educativo dell'asilo nido.*
- *L'obiettivo è quello di rispondere ai bisogni delle famiglie di avere un luogo a cui affidare i figli nel periodo estivo e dei bambini che hanno necessità di momenti ludici.*
- *Il personale educativo garantisce la presenza con turnazione anche sull'orario del post nido (incremento quantitativo) e offre proposte educative ispirate ad elementi naturali (incremento qualitativo)*
- *L'importo annualmente destinato al progetto è pari a € 5.400 e sarà ripartito in base a valutazione che tenga conto della disponibilità professionale e dall'impegno profuso.*

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015 è stato costituito per un totale di Euro 369.818,94, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 284.537,14
Risorse variabili	€ 79.515,90

Sezione I - Decurtazioni del Fondo effettuata nell'accordo decentrato 2014

Riferimenti normativi	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Entità del finanziamento Euro
Applicazione art.9, c.2 bis del D.L. 78/2010: l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ..non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010	Tale limite è già stato rispettato nel 2011, 2012,2013 Importo anno 2010: € 372.080,24 (al netto dell'importo di € 8.000 – Incentivazione Uff.tecnico)	
Applicazione art.9, c.2 bis del D.L. 78/2010: A decorrere dal 01.01.2011 relativo alla automatica riduzione del fondo Risorse decentrate in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (v.criterio RGS n.12/2011) La variazione della consistenza media del personale 2010 e quella del 2014 alla data odierna è pari a 1,18% e pertanto il fondo deve essere ridotto per tale voce.		€ 4.403,32

Si ricorda il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 9, comma 2-bis, del D: Lgs. n. 78/2010, valide per l'accordo 2014 :

1. il fondo per le risorse decentrate per gli anni 2011-2012-2013-2014 non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2010;

2. una volta rispettato il primo vincolo, il fondo complessivamente costituito deve essere in ogni caso automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
Per il rispetto dei predetti vincoli, a carico del fondo per l'anno 2014, è prevista la riduzione di € 4.403,32.

Nella determinazione della parte stabile del fondo anno 2015 trova applicazione l'art.9, c.2 bis del D.L.31.05.2010, n.78, convertito in legge 30.07.2010, n.122, come modificato dalla legge di stabilità 2013: A decorrere dal 01 gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Ne deriva pertanto che, a partire dal 1° gennaio 2015: non opera più il limite soglia del 2010 sulle risorse costituenti i fondi; non dovrà procedersi alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione all'eventuale riduzione del personale in servizio; le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate, nell'anno 2014, per effetto del primo periodo dell'articolo 9, comma 2-bis (applicazione del limite relativo all'anno 2010 e riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio con riferimento alla diminuzione riscontrata nell'anno 2014 rispetto al 2010)

Sezione II - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili	€ 284.537,14
Risorse variabili	€ 79.515,90 + € 3623,88 (alte professionalità)
TOTALE	€ 367.676,92

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	NON PERTINENTE
NON PERTINENTE	
TOTALE	

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, Indennità di disagio ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) ed e) CCNL	€ 56.200,00

1/04/1999)	
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	€ 6.800,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	€ 70.263,36
RecuPero evasione ICI	€ 30.000,00
Compenso messi notificatori	€ 500,00
Compenso Ufficiale Stato Civile/URP	€ 808,32
Indennità asilo nido	€ 2.386,44
Indennità Contratto integr. educ. Asilo nido	€ 4.337,90

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€ 284.537,14
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€ 79.515,90
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	=====
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 367.676,92 (comprese € 3.623,88 per alte professionalità)

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 284.537,14 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di € 284.537,14.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove **progressioni orizzontali economiche** per l'anno 2015 a seguito dello sblocco del divieto precedentemente previsto dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni per il quadriennio 2011/2014.

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

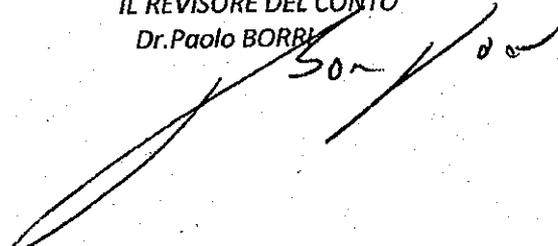
Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2015 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

Castellanza, il 21.12.2015

IL REVISORE DEL CONTO

Dr. Paolo BORBI





CITTA' DI CASTELLANZA
PROVINCIA DI VARESE
www.comune.castellanza.va.it

CAP 21053
0331526111
C.F. 00252280128
Fax 0331 501049

Castellanza, 21/12/2015

**OGGETTO: ACCERTAMENTO DI COMPETENZA DEL REVISORE DEI CONTI IN
ORDINE ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015**

Considerato che in data 21/12/2015 la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno siglato l'accordo relativo alla contrattazione decentrata integrativa- parte economica - anno 2015

Visto l'art. 40, comma 3 del d. lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede, che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate";

Visto l'art. 48, comma 6 dello stesso decreto prosegue sancendo che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori";

Richiamate le disposizioni di legge che dispongono il controllo da parte del Revisore dei Conti sulle spese di personale tra cui il D.L. n.112/2008, (convertito in L. 133/2008) e il D.L. n.78/2010, a sua volta convertito in L.122/2010, ed in particolare l'art.9, comma 2 -bis che prevede limiti sulla quantificazione delle risorse decentrate;

Verificato che occorre corredare l'ipotesi di contratto integrativo con la Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, seguendo gli schemi predisposti dalla Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 09/07/2012, di cui all'art.40, c.3-sexies del D.Lgs. n.165/2001;

Preso atto che tale relazione è stata opportunamente predisposta

Tutto ciò premesso

accerta positivamente

in ordine alla costituzione del fondo Risorse decentrate anno 2015 così come segue:
la costituzione delle risorse con carattere di certezza e stabilità e di quelle variabili sono conformi alle norme del CCNL e che i conseguenti oneri a carico del bilancio comunale e che sono da ritenersi coerenti e compatibili con le potenzialità economico-finanziarie dell'ente, risultando già compresi negli stanziamenti di spesa del bilancio di previsione dell'anno in corso e, quindi, non pregiudizievoli degli equilibri generali del bilancio medesimo e delle gestioni future.

Il Revisore del conto
Dr. Paolo Borri



CITTÀ DI CASTELLANZA

PROVINCIA DI VARESE

www.comune.castellanza.va.it

e-mail: comune@comune.castellanza.va.it



VERBALE

L'anno duemilaquindici, addì ventidue del mese di dicembre ore 11.00, presso la sede municipale di Castellanza, si è riunita la delegazione trattante per la valutazione della proposta delle nuove progressioni orizzontali.

Dalla trattazione è stato concordato quanto segue:

- Per l'anno 2015 si destina il 60 % della quota di € 37.000, (voce progressioni orizzontali) a nuove progressioni orizzontali, il residuo alla voce produttività;
- Per l'anno 2016 il residuo destinato alla voce produttività di cui al punto precedente verrà destinato ad ulteriori nuove progressioni orizzontali.

Per quanto attiene all'accordo decentrato – anno 2015 – si conferma quanto proposto, salvo le modifiche da apportare alla voce progressione economica e produttività alla luce di quanto sopra concordato.

Per la parte pubblica:

Dr. Fabrizio Farisoglio

Dr. Antonino Corona

Rag. Cristina Bagatti

Per le OO.SS. Territoriali:

Ballabio Daniele - UIL FPL

Manzi Andreina - CGIL

Per le R.S.U.

Cassani Raffaella

Di Rago Beatrice

Moreni Anna