



COMUNE DI SANDRIGO

PROVINCIA DI VICENZA

Deliberazione originale della Giunta Comunale

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
STIVAN GIULIANO

N.48REG.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DE ANTONI GIAMPIETRO



Oggetto: AUTORIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 5 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004 AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO. ANNO 2013

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. Cron. 592 copia della presente Deliberazione e' in pubblicazione all'Albo on-line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 04.06.2014 al 19.06.2014

IL MESSO COMUNALE

CONSEGNATO AI CAPIGRUPPO IL

04.06.2014

L'anno duemilaquattordici, il giorno ventotto del mese di maggio, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

STIVAN GIULIANO	SINDACO	Presente
RIGONI GIOVANNI	VICE SINDACO	Presente
CADORE DAVIDE	ASSESSORE	Presente
FARESIN FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
ROSSATO FRANCESCO	ASSESSORE ESTERNO	Presente

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 comma 3 D.Lgs. 267/2000)

Si certifica che la suesesa Deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, e' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo on-line del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di illegittimità, per cui la stessa e' divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 della D.Lgs. 267/2000.

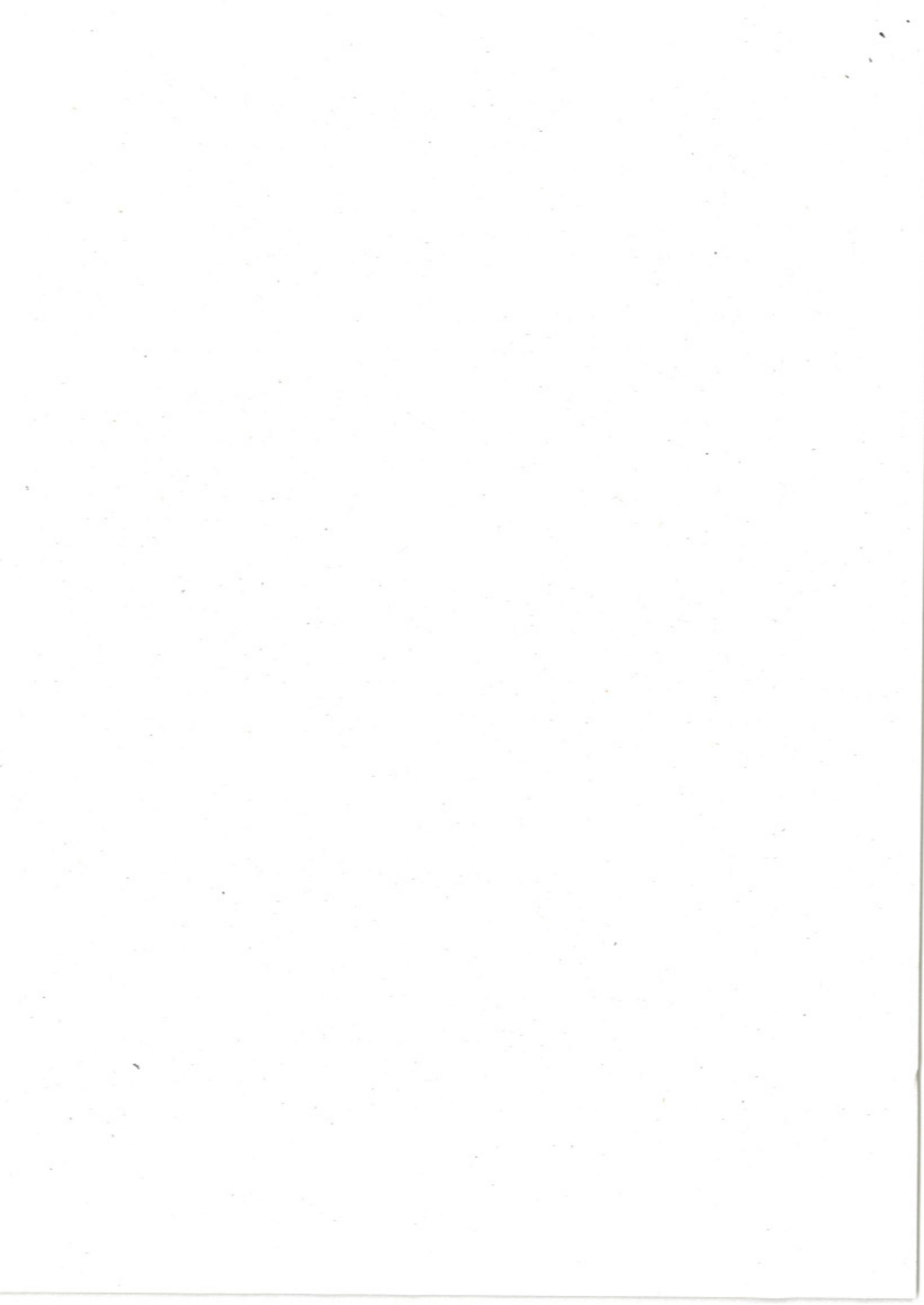
Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
DE ANTONI GIAMPIETRO

Assume la presidenza STIVAN GIULIANO nella sua qualità di SINDACO.

Con la partecipazione del Segretario Comunale,
DE ANTONI GIAMPIETRO

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, e dato atto che è stata osservata la procedura di cui agli artt. 49 comma 1° e 151 comma 4 del dlgs n. 267/2000, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.



Oggetto: AUTORIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 5 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004 AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO. ANNO 2013

IL RESPONSABILE DELL'AREA

PREMESSO che la contrattazione collettiva decentrata è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti dei servizi e che essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

TENUTO CONTO di quanto disposto dai Decreti Legislativi n. 267/2000, 165/2001 e n. 150/2009 nei testi vigenti;

CONSIDERATI gli aspetti ribaditi dalla contrattazione nazionale in materia di incentivazione e connessi ai sistemi di programmazione e controllo ed al sistema di valutazione delle prestazioni individuali;

CONSIDERATO che il contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'art. 5 del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i. trova definitiva applicazione a decorrere dalla data della sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti solo a seguito delle procedure di formalizzazione dell'autorizzazione alla sottoscrizione previste nel comma 3 del medesimo articolo;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 16/09/2013, esecutiva, con la quale veniva designata la nuova delegazione di parte pubblica;

CONSIDERATO che l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuate dal Revisore unico dei conti;

CONSIDERATO, altresì, che in data 22.05.2014 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Sandrigo per l'anno 2013, di cui all'**allegato sub. A)**;

DATO ATTO che il predetto accordo, unitamente ad una relazione illustrativa di cui all'**allegato sub. B)** e tecnico-finanziaria di cui all'**allegato sub. C)** veniva trasmesso al suddetto Organo di Revisione (prot. n. 5754 del 22.05.2014);

RILEVATO che il Revisore dei Conti in data 23.05.2014 giusto verbale n. 7, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, comma 1, D. lgs. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D. lgs. 165 del 2001), come da attestazione **allegata sub. D)**;

RITENUTO quindi che l'ipotesi di accordo per la destinazione del fondo incentivante per l'anno 2013, sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale in data 22.05.2014, allegata al presente atto sia meritevole di approvazione ed autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, in quanto:

- attuativa delle direttive dell'Amministrazione Comunale, a garanzia del servizio pubblico ed in relazione all'interesse specifico della collettività interessata;
- rispettosa della complessa ed articolata disciplina legislativa, contrattuale, amministrativa e contabile vigente in materia;

- gli oneri relativi sono rispettosi dei vincoli di bilancio e previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Amministrazione Comunale;
- rispettosa del principio della premialità, qualità e capacità innovativa della prestazione individuale.

RITENUTO, pertanto, di dover autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato sulla base della pre-intesa definita in data 22.05.2014;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 il contratto collettivo decentrato integrativo, una volta formalizzato dovrà essere trasmesso all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - e al CNEL unitamente alla relazione tecnico finanziaria, alla relazione illustrativa, alla certificazione positiva del revisore dei conti ed a copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165, l'amministrazione, ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno;

PRESO ATTO altresì che ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui all'*articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001*, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dello stesso articolo;

D E L I B E R A

per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:

- 1) **di autorizzare** il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale non dirigente per l'anno 2013, allegato **Sub A**) alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) **di dare atto** che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziarie definite dal CCNL;
- 3) **di trasmettere**, a norma dell'art. 40 bis del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ed al CNEL la seguente documentazione:
 - a. copia del CCDI;
 - b. relazione tecnico finanziaria
 - c. relazione illustrativa
 - d. certificazione positiva del Revisore unico dei conti;
 - e. copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI adottata dalla Giunta;
- 4) **di dare atto** che ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 l'amministrazione, ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.

5) **di dare atto** che ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui all'*articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001*, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dello stesso articolo;

6) **di trasmettere** copia del presente atto alle RSU.-
-di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.

PARERI EX ART. 49 comma 1 , dlgs 267/2000 IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Il Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

DATA _____

Il responsabile del servizio
DE ANTONI GIAMPIETRO



Il Responsabile del Servizio Ragioneria esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Attesta altresì che è stato assunto l'impegno di spesa al Cap. _____

DATA _____

Il Ragioniere
Dr. Fulvio Daminato





Proposta n. 53 del 26-05-2014

Oggetto: AUTORIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 5 DEL C.C.N.L. DEL 22/01/2004 AL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO. ANNO 2013

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Servizio e presentata per l'approvazione dall'Assessore competente;

Visto il parere di cui all'art. 49 comma 1 del d.lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi palesi favorevoli il cui esito è stato riconosciuto e proclamato dal Presidente;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento:

1.di autorizzare il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo al personale non dirigente per l'anno 2013, allegato **Sub A)** alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

2.di dare atto che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziarie definite dal CCNL;

3.di trasmettere, a norma dell'art. 40 bis del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 all'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ed al CNEL la seguente documentazione:

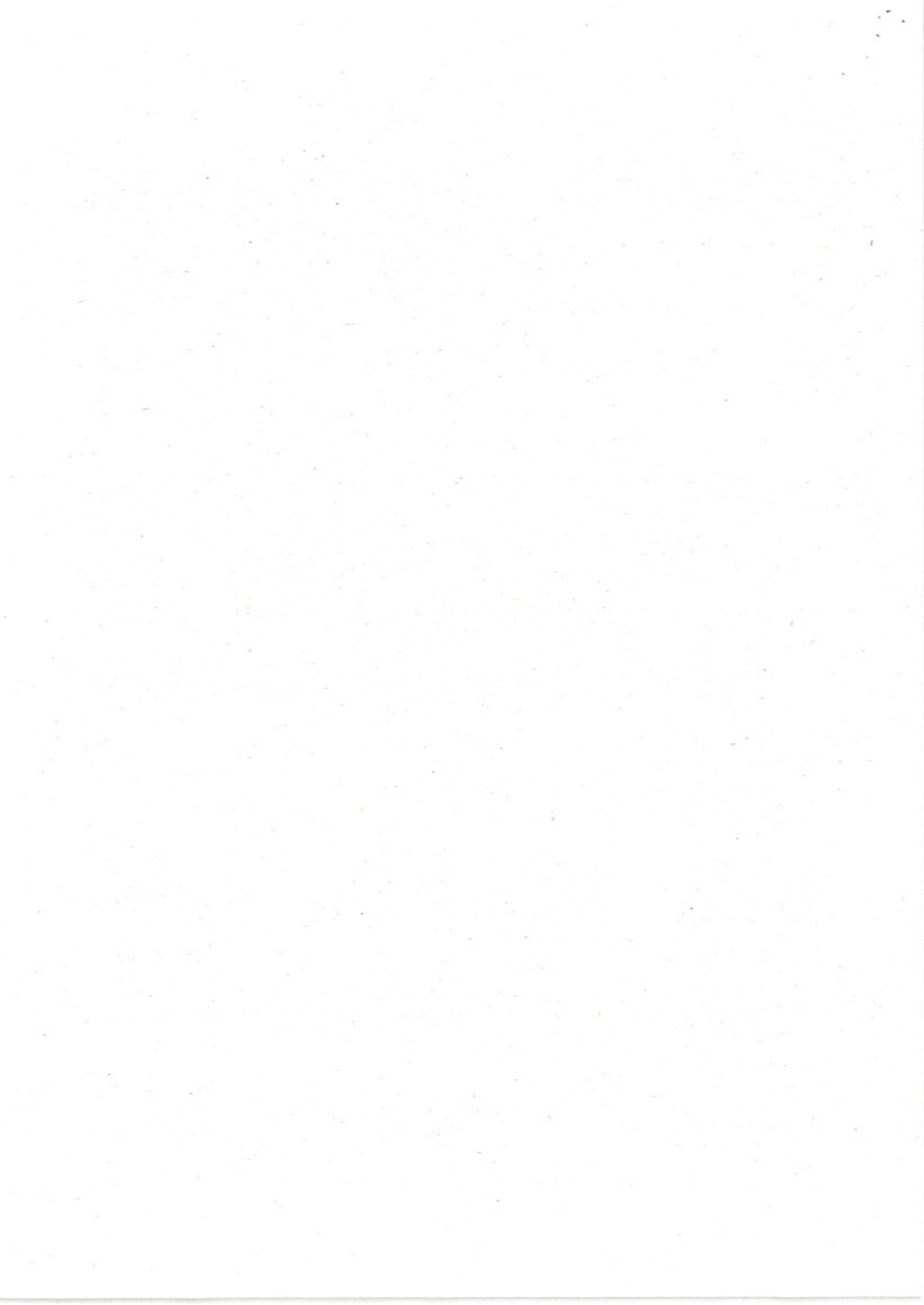
- a. copia del CCDI;
- b. relazione tecnico finanziaria;
- c. relazione illustrativa;
- d. certificazione positiva del Revisore unico dei conti;
- e. copia della presente deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI adottata dalla Giunta;

4.di dare atto che ai sensi dell'art. 40 bis del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 l'amministrazione, ha l'obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno.

5.di dare atto che ai sensi dell'art. 21 del D.lgs 14 marzo 2013 n. 33 l'Amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo di cui all'*articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001*, nonché le informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dello stesso articolo;

6.di trasmettere copia del presente atto alle RSU.-

Con successiva separata unanime votazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.





IPOSTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2013

In data 22/05/2014 alle ore 8.30 nella sede del Comune di Sandrigo ha avuto luogo l'incontro tra:

► **Delegazione di parte pubblica** (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 16/09/2013), nella persona dei signori:

De Antoni dr. Giampietro - Presidente *Giampietro Antoni*
Reniero geom. Giuseppe *Giuseppe Reniero*
Daminato dr. Fulvio *Fulvio Daminato*

► **Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

Cogo Emilio - CISL FP *Emilio Cogo*
Marostegan Rosanna UIL FPL *Rosanna Marostegan*
Bagnara Stefano FP CGIL *Stefano Bagnara*

► **RSU**

nelle persone di:
Bagnara Stefano *Stefano Bagnara*
Caretta Tarcisio *Tarcisio Caretta*
Valente Gian Luca *Gian Luca Valente*
Perozzo Maria Teresa *Maria Teresa Perozzo*

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente del Comune di Sandrigo, valido per la parte economica anno 2013.

LE PARTI CONCORDANO CHE LA RIPARTIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ
DEI FONDI DI CUI ALL'ART. 4 NON È VINCOLANTE PER LA CONTRATTAZIONE
DECENTRATA DEGLI ANNI SUCCESSIVI

Giampietro Antoni
Emilio Cogo
Rosanna Marostegan
Stefano Bagnara
Stefano Bagnara
Maria Teresa Perozzo
Giuseppe Reniero

ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. 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. Il contesto normativo è il seguente:

- 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;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- 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.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 264 del 14/07/1998 e successive modifiche;
- Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012;
- 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.

2. 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 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione Comunale di Sandrigo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - di durata minima superiore a sei mesi -, pieno o parziale.

Il presente contratto riguarda l'anno 2013 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CDI.

ART. 3 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

- 1) "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi 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." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'MIP', 'F. e.', and 'S. 2'.

2) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
 nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 4 - FONDO DI CUI ALL'ART. 31 DEL CCNL DEL 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate per l'anno 2013 all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività determinate con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004 e successive modifiche ed integrazioni, sono state previste con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 23/12/2013, determinazione n. 809 del 24/12/2013 e determinazione n. 197 del 29/04/2014 di rettifica.

Si prende pertanto atto che il fondo produttività anno 2013 è il seguente:

RISORSE STABILI	€ 115.002,62
RISORSE VARIABILI ex art. 15 comma 1 lettera m) ccnl 01/04/1999 risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario (somme non utilizzate anni precedenti)	€ 516,09
TOTALE FONDO	€ 115.518,71

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

La ripartizione delle disponibilità dei fondi di cui al presente articolo sono le seguenti:

Anno 2013	IMPORTO IN €
1) Progressioni orizzontali (già attribuite)	58.193,87
2) Indennità di comparto	15.129,71
3) Indennità di rischio con riferimento all'art. 5 del presente accordo	1.257,12
4) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.f) ccnl 01/04/1999 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	15.377,56
5) Indennità specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett.i) ccnl 01/04/99 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	900,00
6) Indennità maneggio valori art. 36 ccnl 14/09/00 con riferimento all'art. 5 del presente accordo	111,80
7) Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) con riferimento all'art. 6 del presente accordo anno 2013	5.564,00

J.L.

[Handwritten signatures and notes]

<i>chiamata con uscita € 1.710,00 disinfestazione zanzara tigre - derattizzazione € 500,00 disponibilità neve ed emergenza meteo a valere per il periodo 01/01/13-28/02/13 e 01/12/13-31/12/13 € 3.354,00</i>	
8) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali con riferimento all'art. 6 del presente accordo	18.984,65
TOTALE	115.518,71

Le eventuali economie non vincolate (punti da 1) a 7)) sono portate in incremento del fondo di cui al punto 8) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.

Per rispondere meglio alle esigenze contingenti che si potrebbero verificare nel corso della gestione è ammessa l'utilizzazione dei vari fondi contrattati consentendo una flessibilità di utilizzo delle poste nel limite massimo del 15%, previa informazione alle OO.SS, ad eccezione del punto 7) Premio riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente.

ART. 5 - INDENNITA': FATTISPECIE, CRITERI, VALORI

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

A) Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 CCNL del 22.1.2004). Compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio per cui è legata alla effettiva presenza in servizio.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto sarà effettuata dai Responsabili di Area i quali provvederanno con provvedimento motivato, nel rispetto dei suddetti criteri e tenuto conto, per quanto pertinente ed applicabile, del documento del Rischio predisposto dall'Ente.

L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze, nel mese successivo a quello di maturazione.

B) Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F) del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7 c. 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'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 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, nella misura massima fissata dal CCNL, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALORE
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	100
Responsabilità nel conseguimento di risultati specifici	100
Responsabilità osservanza adempimenti a scadenza	300
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa	300
Responsabilità di gestione di risorse economiche	100
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione	200
Responsabilità in elaborazioni di tecniche di particolare rilevanza decisionale	300
Responsabilità per l'elaborazione di pareri e supporti consulenziali	200
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	300
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	200

Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti è attuato con atto formale dei responsabili di Area, sentito il Segretario Comunale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente, tenuto conto di particolari ruoli e/o compiti attribuiti e svolti sulla base dei succitati criteri.

Il dipendente per poter vedere riconosciuta l'indennità deve configurarsi in una situazione di un minimo di n. 3 fattispecie di responsabilità che raggiungano almeno il valor minimo complessivo di € 500,00.

L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

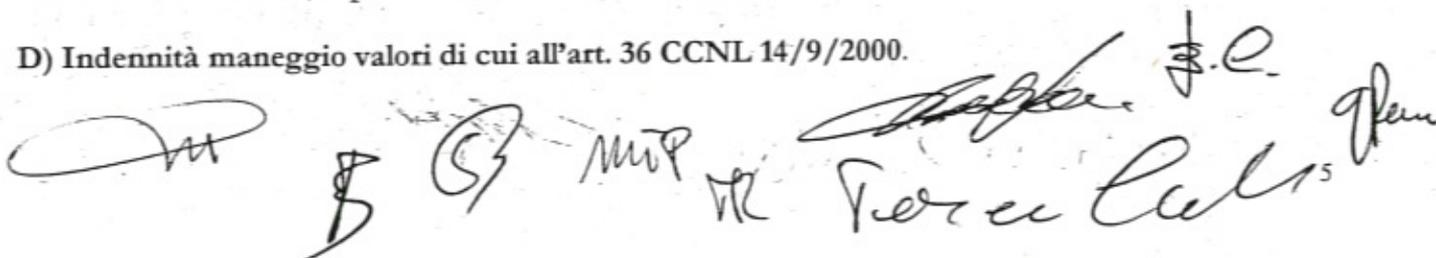
C) Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuale nella misura massima di € 300,00.

L'indennità viene erogata nel periodo di congedo obbligatorio per maternità, mentre non si estende ai periodi di congedo parentale (ex-facoltativa).

L'erogazione dell'indennità suindicata avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo, agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

D) Indennità maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14/9/2000.



L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa -secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di Area - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nella misura di seguito indicata:

- € 0,52 al giorno per un importo maneggiato mensile fino a € 10.000,00
- € 1,03 al giorno per un importo maneggiato mensile da 10.000 fino a 25.000,00 €
- € 1,55 al giorno per un importo maneggiato mensile superiore a € 25.000,00

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, in un'unica soluzione, a consuntivo.

ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

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

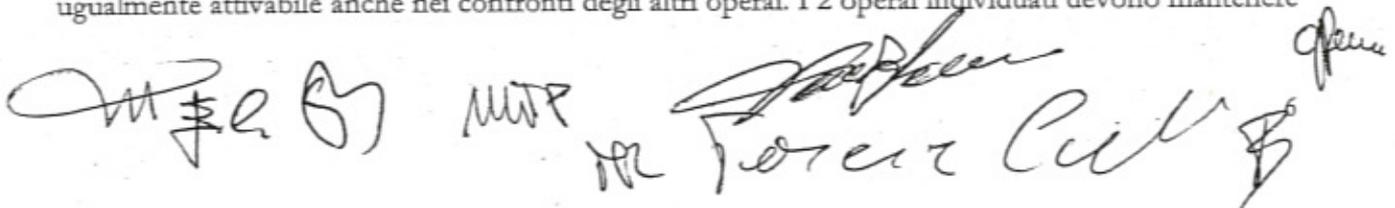
L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);
- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

A) Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva)

Sono individuati i seguenti progetti:

- 1) **CHIAMATA CON USCITA:** progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile compensata nel valore di € 45,00 a chiamata, effettuata dal responsabile o dall'Amministratore Comunale, certificata dalla rilevazione presenze, è applicabile per le uscite dopo la fine dell'orario di servizio dal lunedì al giovedì e dalla fine dell'orario di servizio del venerdì alle ore 8.00 del lunedì successivo. Il dipendente sarà remunerato anche con la liquidazione del lavoro straordinario per le ore effettivamente prestate. Quanto sopra è erogato anche nel caso in cui il dipendente chiamato sia in ferie ed in questo caso indipendentemente dall'orario in cui è chiamato. Qualora il numero delle chiamate per l'importo previsto di € 45,00 cad. superi la somma messa a disposizione per il progetto, la stessa sarà distribuita proporzionalmente al numero di chiamate effettuate.
- 2) **DISINFESTAZIONE ZANZARA-TIGRE - DERATTIZZAZIONE** progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di tali infestazioni.
- 3) **PRONTA DISPONIBILITA'-NEVE** progetto volto ad organizzare il lavoro dei 4 operai che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal 01 dicembre al 28 febbraio successivo, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.
Per semplicità organizzativa, saranno individuati settimanalmente dal Capo area Manutenzioni e LL.PP. n. 2 operai che si avvicenderanno a settimane alterne, tuttavia la pronta disponibilità è ugualmente attivabile anche nei confronti degli altri operai. I 2 operai individuati devono mantenere

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M. P. B.', followed by the initials 'MTP'. To the right of these is another large signature that is partially obscured and difficult to read, possibly 'Forer'. On the far right, there is a signature that looks like 'G. P.'.

sempre a disposizione il cellulare di servizio in dotazione ed assicurarsi della ricevibilità dello stesso per garantire la pronta rintracciabilità.

In caso di chiamata il personale ha l'obbligo di intervenire, come da disposizioni del Capo-Area o dell'Amministratore chiamante, raggiungendo la sede di intervento entro 30 minuti.

Qualora si verificano particolari situazioni di necessità che richiedano l'intervento dell'intera squadra operai (gli attuali 4), il Capo Area o l'amministrazione hanno la facoltà di far intervenire l'intera squadra per far fronte all'emergenza considerata.

E' facoltà del Capo Area porre in pre-allerta la squadra operai qualora le previsioni metereologiche lo consiglino.

Gli operai, si impegnano ad assicurare la completa partecipazione di tutti i componenti della squadra all'organizzazione del presente progetto, consentendone la gestione anche turnata degli interventi in gruppo composto di 2 persone.

La pronta disponibilità-neve è remunerata mediante la corresponsione, per ciascun dipendente(intesi tutti e 4), di € 129,00 per ogni settimana di inserimento nella disponibilità.

In caso di chiamata con uscita al dipendente spetterà unicamente il compenso per il lavoro straordinario svolto, risultante dal cartellino segnapresenze.

Al di fuori del periodo di pronta disponibilità-neve le uscite verranno remunerate inserendole nel progetto "Chiamata con uscita" con le relative modalità.

I Responsabili di Area interessati, d'intesa con il Segretario Comunale definiscono, qualora necessario, il contenuto specifico dei progetti, i soggetti coinvolti e l'importo assegnato ad ogni progetto nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici deve altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Al termine dell'anno ogni responsabile predisponde una relazione sull'attuazione del progetto e propone in modo motivato la quota da assegnare ad ogni dipendente con le modalità di seguito riportate. Il Segretario Comunale provvede alla definitiva attribuzione del compenso.

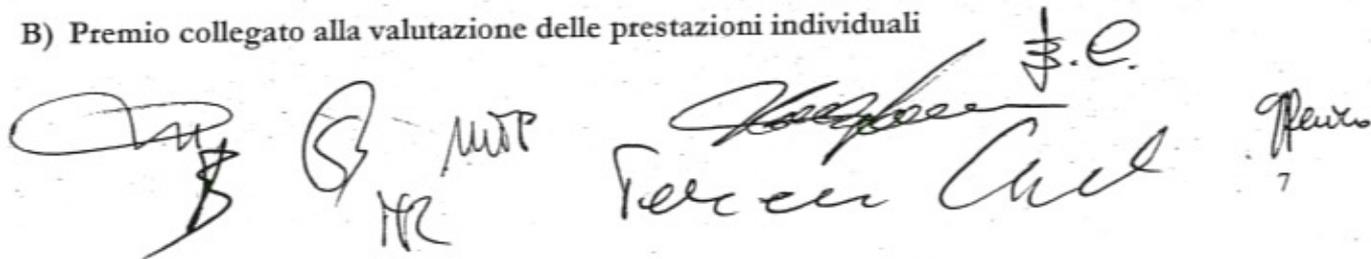
Si precisa che la quota destinata al progetto è erogata in misura proporzionale all'attuazione dello stesso. Nell'ambito della quota erogabile, la ripartizione per ogni dipendente è effettuata a seguito di valutazione espressa mediante compilazione di apposita scheda di seguito riportata che tiene conto di:

- ◆ Ruolo e responsabilità di ogni dipendente coinvolto nel progetto
- ◆ Qualità della prestazione individuale relativa al progetto stesso, espressa in termini sia di impegno che di orientamento al risultato individuale e di gruppo

Per ogni parametro di valutazione, si indica di seguito il punteggio attribuibile:

Ruolo	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Responsabilità	elevata	5
	media	3
	minima	1
Impegno	elevato	5
	medio	3
	minimo	1
Orientamento al risultato	elevato	5
	medio	3
	minimo	1

B) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a large signature, initials 'MTP' and 'HR', a signature with 'S.E.' above it, a signature that appears to be 'Pierluigi', and a signature that appears to be 'Pierluigi' with a '7' below it.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012 è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DLGS 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punto 2.3 del sistema rinvia in toto a quanto già stabilito all'interno dei CCDI per quanto attiene alla valutazione del personale non posizione organizzativa.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi per la produttività individuale sono determinate, per ciascun anno, dalla disponibilità residua risultante a seguito dell'applicazione degli istituti contrattuali di cui ai punti precedenti.

Tale quota della produttività individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

Criteri generali

I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

Parteciperanno alla distribuzione del compenso i dipendenti con contratto:

- a tempo determinato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 6 mesi ed un giorno di servizio;
- a tempo indeterminato che abbiano prestato nell'anno solare almeno 1 mese di servizio.

Il compenso agli aventi diritto sarà poi erogato in modo proporzionale al periodo di servizio prestato. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di paternità e parentale.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili, costituisce la base per determinare oltre che l'importo della retribuzione di risultato attribuibile a ciascun Responsabile, anche la quota di produttività individuale da assegnare a ciascun dipendente in base alle risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione decentrata integrativa dell'anno di riferimento.

I criteri sono quelli risultanti dalle schede allegate al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con dgc n. 91/2012, che ad ogni buon conto si allegano sub a) e sub b).

La scheda di valutazione consta di due parti: una 1^a parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (max 50 punti) e una 2^a parte collegata alla valutazione individuale di ciascun dipendente (max 50 punti).

Qualora la gestione di un' Area sia assegnata al Segretario Comunale, per la compilazione della 1^a parte della scheda, collegata alla valutazione del Capo Area, si avrà come riferimento il PRO, in modo da riscontrare il livello di conseguimento degli obiettivi gestionali, dal punto di vista finanziario, attraverso il sistema contabile del Bilancio dell'Ente.

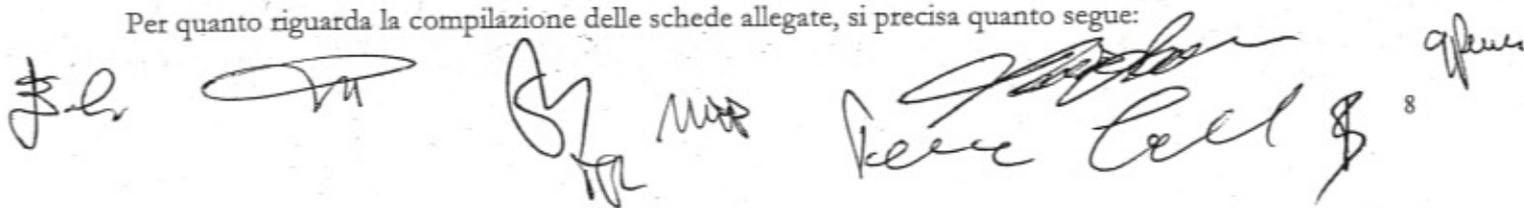
La valutazione individuale dei singoli lavoratori avviene ad opera dei rispettivi Capi Area, mediante la compilazione delle schede allegate.

L'esito della valutazione viene comunicato al dipendente interessato, mediante colloquio individuale, con consegna della scheda. Il colloquio rappresenta anche l'occasione per un sereno e proficuo confronto tra valutato e valutatore.

I Capi Area provvedono inoltre a convocare periodicamente i dipendenti della rispettiva Area per un bilancio complessivo sull'andamento dei servizi di competenza e sui risultati conseguiti, al fine di stimolare il lavoro di squadra e la crescita collaborativa all'interno dell'Area.

Per quanto attiene alla procedure di conciliazione si rinvia a quanto stabilito nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con dgc n. 91/2012.

Per quanto riguarda la compilazione delle schede allegate, si precisa quanto segue:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'J.L.', followed by a signature that looks like 'M'. Next is a large, stylized signature that could be 'G.L.' or similar. To its right are the initials 'M.M.' and another signature that is partially obscured. Further right is a signature that reads 'Kere Cell' followed by a large, bold signature that ends in a dollar sign '\$'. On the far right, there is a signature that looks like 'G. P.' and a small number '8'.

- per ciascuno dei fattori di valutazione va barrata la casella corrispondente al livello di valutazione assegnato;
- come indicato nelle schede stesse, il punteggio da utilizzare ai fini della determinazione della produttività individuale viene calcolato attribuendo ai fattori di valutazione un "peso" massimo di 50 punti;
- il punteggio di ciascuna delle due parti in cui è suddivisa la scheda è dato dalla media dei punteggi dei singoli fattori di valutazione;
- il punteggio finale è dato dalla somma dei punteggi conseguiti con riferimento a ciascuna delle parti in cui è suddivisa la scheda di valutazione ed è espresso in centesimi.

Ciascuna Area disporrà di un proprio budget (budget a disposizione dell'Ente diviso numero complessivo dipendenti moltiplicato per numero dipendenti appartenenti all'Area), calcolato sulla base dei dipendenti ad essa assegnati.

La quota di produttività da assegnare ai singoli dipendenti verrà attribuita secondo i criteri sotto indicati:

Punti da 94,01 a 100: viene erogato il 100% dell'incentivo individuale potenzialmente attribuibile sulla base del budget di Area

Punti da 89,01 a 94: viene erogato il 90% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 79,01 a 89: viene erogato il 80% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 69,01 a 79: viene erogato il 68% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 40,01 a 69: viene erogato il 45% dell'incentivo come sopra specificato

Punti da 1 a 40: non viene erogato alcun incentivo

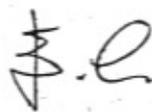
Non sarà erogato alcun incentivo, indipendentemente dal punteggio totale ottenuto dal proprio Capo Area, qualora nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale) il dipendente abbia ottenuto un punteggio medio pari o inferiore a 15 punti.

Le eventuali risorse residue derivanti dall'applicazione dei criteri metodologici sopra indicati, sono ridistribuite nell'ambito della stessa Area, ai dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione almeno pari a 46 punti nella seconda parte della scheda (riferita alla valutazione individuale), come premialità il quale non potrà comunque superare la percentuale del 30% della base disponibile pro-capite.

Eventuali ulteriori economie, rispetto alla distribuzione di cui sopra, saranno ulteriormente ridistribuite nello stesso anno di pertinenza, tra il personale interessato, indipendentemente dall'Area di appartenenza, con il criterio della proporzionalità rispetto alla valutazione ottenuta nella scheda individuale del dipendente (2^ parte della scheda valutativa), senza applicazione di ulteriori fasce di ripartizione.

Non saranno distribuite queste ultime ulteriori somme nel caso in cui il dipendente abbia ottenuto una valutazione individuale pari o inferiore a 15 punti, con riferimento alla seconda parte della scheda individuale.

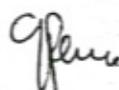
  mit








 Torre Cell



Allegato sub a)

Anno _____ - DIPENDENTE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Cat. A-B

1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 50 Da 95% a 100%	Punti 45 da 89% a 94%	Punti 40 da 82% a 88%	Punti 35 da 72% a 81%	Punti 20 da 62% a 71%	Punti 10 Sotto il 62%
1. Risultati conseguiti						

2^ parte riferita a valutazione individuale (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Ottimo Punti :da 46 a 50	Distinto Punti :da 36 a 45	Buono Punti :da 26 a 35	Adeguito Punti :da 16 a 25	Sufficiente Punti :da 11 a 15	Scarso Punti :da 0 a 10
1. Preparazione professionale						
2. abilità tecnico operativa nello svolgimento delle mansioni						
3. puntualità, rapidità e capacità di relazionarsi con l'utenza interna ed esterna						
4. flessibilità nell'espletamento delle mansioni e disponibilità a sopperire ad assenze temporanee di colleghi a fronte di emergenze di organico						
5. Capacità di lavorare in gruppo e collaborare con i superiori						
6. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi						

PUNTEGGIO 1^ PARTE _____

PUNTEGGIO 2^ PARTE _____

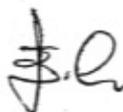
TOTALE _____

Sandrigo, _____

Il Responsabile



S *nuovo*
TR



Forza
Cecchi



Allegato sub b)

Anno _____ - DIPENDENTE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE Cat. C-D

1^ parte collegata alla valutazione ottenuta dal Capo Area (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Punti 50 Da 95% a 100%	Punti 45 da 89% a 94%	Punti 40 da 82% a 88%	Punti 35 da 72% a 81%	Punti 20 da 62% a 71%	Punti 10 Sotto il 62%
1. Risultati conseguiti						

2^ parte riferita a valutazione individuale (massimo 50%)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Ottimo Punti :da 46 a 50	Distinto Punti :da 36 a 45	Buono Punti :da 26 a 35	Adeguato Punti :da 16 a 25	Sufficiente Punti :da 11 a 15	Scarso Punti :da 0 a 10
1. Preparazione professionale						
2. Sensibilità nei confronti dell'utenza						
3. Capacità di iniziativa per la soluzione di problemi/difficoltà operative						
4. Assiduità in termini di attiva partecipazione						
5. flessibilità nell'espletamento delle mansioni e disponibilità a sopperire ad assenze temporanee di colleghi a fronte di emergenze di organico						
6. Capacità di collaborazione con colleghi e superiori e di adattamento ai mutamenti organizzativi						

PUNTEGGIO 1^ PARTE _____

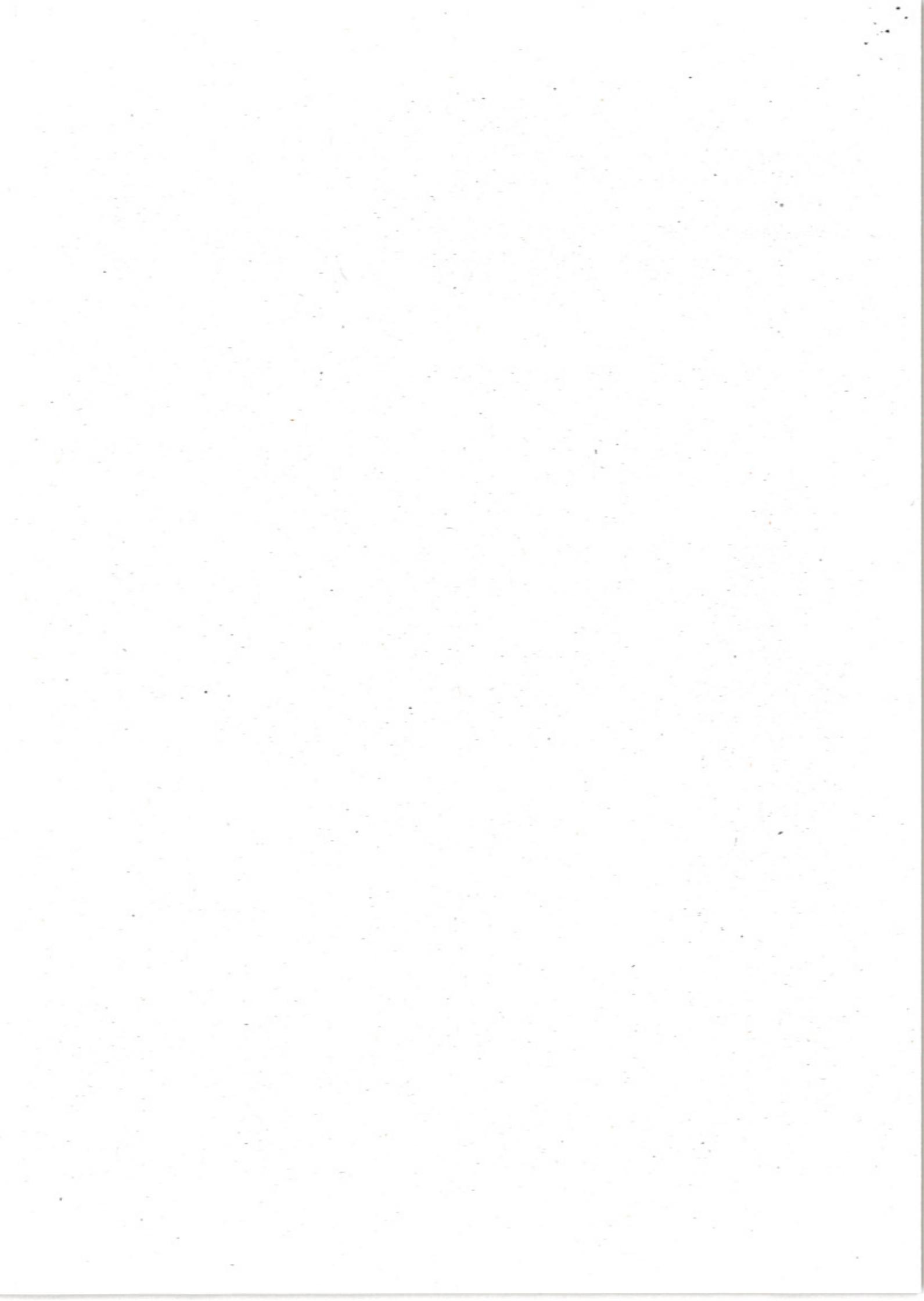
PUNTEGGIO 2^ PARTE _____

TOTALE _____

Sandrigo, _____

Il Responsabile

[Handwritten signatures and initials]



COMUNE DI SANDRIGO
(Provincia di VICENZA)



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 22/05/2014 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Anno 2013
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente De Antoni dr. Giampietro Componenti <i>Reniero geom. Giuseppe</i> <i>Daminato dr. Fulvio</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013 a) fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere, d) f) i) del CCNL 01.04.1999; b) premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente (produttività collettiva) c) premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: Per superare tali rilievi si è provveduto a _____ È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Questa Amministrazione non è obbligata ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. 150/2009. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano delle risorse e obiettivi (PRO), il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance. IL PRO e il PDO costituiscono il Piano della Performance. Il PRO 2013 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 08/07/2013 e successive modifiche ed integrazioni. IL PDO 2013 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 02/09/2013 e successive modifiche ed integrazioni. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 03/02/2014.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le relative informazioni.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14 comma 6 (art. 16 del d.lgs. n. 150/2009)</p>
<p>Eventuali osservazioni _____</p>		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Viene identificato il quadro normativo e contrattuale.

Articolo 2. Viene identificato l'ambito di applicazione del contratto e la sua durata.

Articolo 3. Viene disciplinata l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Articolo 4. Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 23/12/2013, determinazione n. 809 del 24/12/2013 e determinazione n. 197 del 29/04/2014 di rettifica.
Viene anche schematizzata la destinazione delle risorse finanziarie, analizzate dettagliatamente poi negli articoli successivi.

Articolo 5. Vengono identificate le indennità, di cui agl'art. 17 c. 2 lett. d) f) i), da corrispondere al personale non dirigente.

Indennità di rischio

L'indennità di rischio, ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio indicate nel CCDI
- b) è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art.41 CCNL del 22.1.2004)
- c) compete, solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Indennità specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999 è corrisposta:

- a) al personale, individuato con atto formale, inquadrato nelle cat. B, C e D che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzative
- b) varia da un minimo di € 500 ad un massimo di € 2.100,00 (art. 17 c. 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999)
- c) viene erogata a consuntivo, in un'unica soluzione, in base alle responsabilità conferite agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

Indennità specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL del 01.04.1999 è corrisposta:

- a) al personale inquadrato nelle cat. B, C e D che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità ad esclusione del personale incaricato di posizione organizzative
- b) è quantificata in complessivi € 300,00 annui lordi (art. 17 c. 2 lett. i) del CCNL del 01.04.1999)
- c) viene erogata a consuntivo, in un'unica soluzione agli aventi diritto che abbiano prestato almeno 1 mese di servizio.

Indennità maneggio valori

L'indennità per maneggio valori, ai sensi dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000 è corrisposta:

- a) al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa
- b) è quantificata da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55 giornalieri in base all'importo maneggiato mensile (dell'art. 36 del CCNL del 14/09/2000)
- c) viene erogata a consuntivo, in un'unica soluzione

Articolo 6 Vengono identificate due tipologie di premi:

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente (produttività collettiva);

I progetti individuati sono:

PROGETTO CHIAMATA CON USCITA:

DESCRIZIONE: progetto finalizzato ad ottenere una richiesta di intervento del dipendente non programmata o non programmabile

IMPORTO: € 1.710,00 importo massimo del progetto;

DISINFESTAZIONE ZANZARA-TIGRE – DERATTIZZAZIONE

DESCRIZIONE: progetto finalizzato a prevenire e combattere la proliferazione di tali infestazioni.

IMPORTO: € 500,00 complessivi

PROGETTO DI PRONTA DISPONIBILITA'-NEVE

DESCRIZIONE: progetto volto ad organizzare il lavoro dei 4 operai che devono rimanere disponibili per interventi in caso di emergenze per lo sgombero di neve e ghiaccio su strade, piazze, marciapiedi ed altri spazi pubblici nel periodo invernale o per altre necessità a carattere eccezionale e precisamente dal 01 dicembre al 28 febbraio successivo, nelle fasce orarie dei giorni feriali, prefestivi, festivi oltre il normale orario di lavoro.

IMPORTO: € 3.354,00

- b) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente (produttività individuale).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012 è stato approvato, ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DLGS 150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il punto 2.3 del sistema rinvia in toto a quanto già stabilito all'interno dei CCDI per quanto attiene alla valutazione del personale non posizione organizzativa.

Tale quota della produttività individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

I criteri generali per la valutazione delle prestazioni individuali sono:

- meritocrazia
- qualità della prestazione
- selettività
- gradualità
- collegamento con obiettivi assegnati ai titolari di P.O. nel rapporto non superiore al 50%

L'importo destinato è pari a € 18.984,65 che comunque può aumentare in quanto la cifra è data dalle quote residuali delle altre destinazioni.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli succitati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	18.984,65
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	58.193,87
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità rischio, maneggio valori	1.368,92
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	15.377,56
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione)	0
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	900,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	15.129,71
Progetti (produttività collettiva)	5.564,00
Totale	115.518,71

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità, come definito dal CCDI e nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 03/09/2012, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo II del Dlgs. N. 150/2009.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI sottoscritto in data 25/03/2009 ed in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è stata recepita la disciplina di principio prevista dal titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente contratto integrativo, sono legati a risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati (vedi modulo 1 Scheda 1.1)

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Sandrigo, 22 MAGGIO 2014



Il Responsabile Area Amministrativa
De Antoni dr. *[Signature]* Pietro



COMUNE DI SANDRIGO



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con delibera di Giunta Comunale n. 128 del 23/12/2013 e successivamente rettificato con determinazione n. 197 del 29/04/2014:

Descrizione	Importo
Risorse stabili *	119.421,89
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	0,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	516,09
Totale risorse	119.937,98

- Importo comprensivo dell'integrazione di cui al CCNL 22/01/2004 dich. Cong. n. 14 di € 4.419,27.

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 122.879,68

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	5.143,69
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	4.148,13
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	4.273,83
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	5.110,51

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	10.291,75
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	0,00
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	4.419,27
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	

CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0,00
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	0,00
Altro	0,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	0,00
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	0,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	516,09
Art. 15, comma 2	0,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	0,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00
Altro	0,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, comma 1, lett. k) somme che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale: 0,00.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	6.500,00
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Quota salario accessorio a finanziamento posizioni organizzative	1.773,54
Esternalizzazione servizio di vigilanza	25.263,34
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	2.311,92
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	996,17
Totale riduzioni di parte stabile	36.844,97
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0,00
Totale riduzioni di parte variabile	0,00
Totale generale riduzioni	36.844,97

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	156.266,86

Risorse variabili	516,09
Totale fondo tendenziale	156.782,95
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	36.844,97
Decurtazione risorse variabili	0,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	36.844,97
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	119.421,89
Risorse variabili	516,09
Totale Fondo sottoposto a certificazione	119.937,98

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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 specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 77.742,85 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	15.129,71
Progressioni orizzontali	62.613,14
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	---
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	---
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	---
Altro	
Totale	77.742,85

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 42.195,13 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	---
Indennità di rischio	1.257,12
Indennità di disagio	---
Indennità di maneggio valori	111,80
Lavoro notturno e festivo	---
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	15.377,56
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	900,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0,00

Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	24.548,65
Altro	----
Totale	42.195,13

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	77.742,85
Somme regolate dal contratto	42.195,13
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	119.937,98

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. 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:

Le risorse stabili ammontano a € 119.421,89, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali) ammontano a € 77.742,85. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):

Per l'anno 2013 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2013 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2012.

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	122.879,68	122.879,68	0,00	122.879,68
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	5.143,69	5.143,69	0,00	5.143,69
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	4.148,13	4.148,13	0,00	4.148,13
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	4.273,83	4.273,83	0,00	4.273,83
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	5.110,51	5.110,51	0,00	5.110,51
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	9.285,03	10.291,75	1.006,72	7.979,83
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	4.559,00	4.419,27	-139,73	4.715,46
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	155.399,87	156.266,86	866,99	154.251,13
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	1.831,82	0,00	-1.831,82	3.332,26
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT	0,00	0,00	0,00	2.136,61
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	0,00	516,09	516,09	1.068,14
Somme non utilizzate l'anno precedente	0,00	0,00	0,00	156,49
Altro				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	1.831,82	516,09	- 1.315,73	6.693,50
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.	1.773,54	1.773,54	0,00	1.773,54
Trasferimento ATA	6.500,00	6.500,00	0,00	6.500,00
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).	25.263,34	25.263,34	0,00	25.263,34
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili	1.305,20	3.308,09	2.002,89	0,00
Decurtazione proporzionale stabili	34.842,08	36.844,97	2.002,89	33.536,88
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	34.842,08	36.844,97	2.002,89	33.536,88

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	155.399,87	156.266,86	866,99	154.251,13
Risorse variabili	1.831,82	516,09	- 1.315,73	6.693,50
Decurtazioni	34.842,08	36.844,97	2.002,89	33.536,88
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	122.389,61	119.937,98	2.451,63	127.407,75

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2012 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2011.

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	15.305,32	15.129,71	- 175,61	15.413,28
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	63.770,57	62.613,14	- 1.157,43	64.923,92
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro				
Totale	79.075,89	77.742,85	- 1.333,04	80.337,20
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno				
Indennità di rischio	1.247,91	1.257,12	9,21	1.007,32
Indennità di disagio				
Indennità di maneggio valori	110,76	111,80	1,04	112,84
Lavoro notturno e festivo				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	15.116,00	15.377,56	261,56	14.900,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	1.200,00	900,00	- 300,00	1.200,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	1.831,82	0,00	- 1.831,82	5.468,87
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	23.807,23	24.548,65	741,42	20.424,53
Altro				
Totale	43.313,72	42.195,13	- 1.118,59	43.113,56
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				3.956,99
Totale				3.956,99
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	79.075,89	77.742,85	- 1.333,04	80.337,20
Regolate dal decentrato	43.313,72	42.195,13	- 1.118,59	43.113,56
Ancora da regolare				3.956,99
Totale	122.389,61	119.937,98	- 2.451,63	127.407,75

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

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate anno 2013 sono allocate all'intervento 1.01.08.01 cap. 3700 "Compenso personale incentivazione produttività e finanziamento oneri contrattuali" (gli oneri previdenziali ed assicurativi sono previsti al capitolo 3701 del medesimo intervento e l'IRAP è allocata all'intervento 1.01.08.07 capitolo 950), le progressioni economiche e l'indennità di comparto sono allocati nei capitoli stipendiali, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato, in quanto il fondo dell'anno 2010, depurato delle voci non rilevanti ai fini della verifica del limite ex art. 9 comma 2-bis legge 122/2010, ai sensi del parere 51/2011 della Corte dei Conti e della circolare n. 16 del 2 maggio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato, ammonta ad € 120.714,25 e quello per l'anno 2013, depurato delle stesse voci risulta pari ad € 119.421,89.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 23/12/2013 e rettificato con determinazione n. 197 del 29/04/2013, è stato impegnato all'intervento 1.01.08.01 capitolo 3700 del bilancio di previsione 2013 e precisamente agli impegni nn. 1233/2013 e 1239/2013, mentre gli oneri riflessi sono stati impegnati al medesimo intervento, capitolo 3701 del bilancio di previsione 2013, impegni nn. 1234/2013 e 1240/2013.

Le somme per IRAP sono impegnate all'intervento 1.01.08.07 capitolo 950 del bilancio di previsione 2013 e precisamente agli impegni nn. 1235/2013 e 1241/2013.

Le progressioni economiche e l'indennità di comparto sono allocati nei capitoli stipendiali come indicato in precedenza.

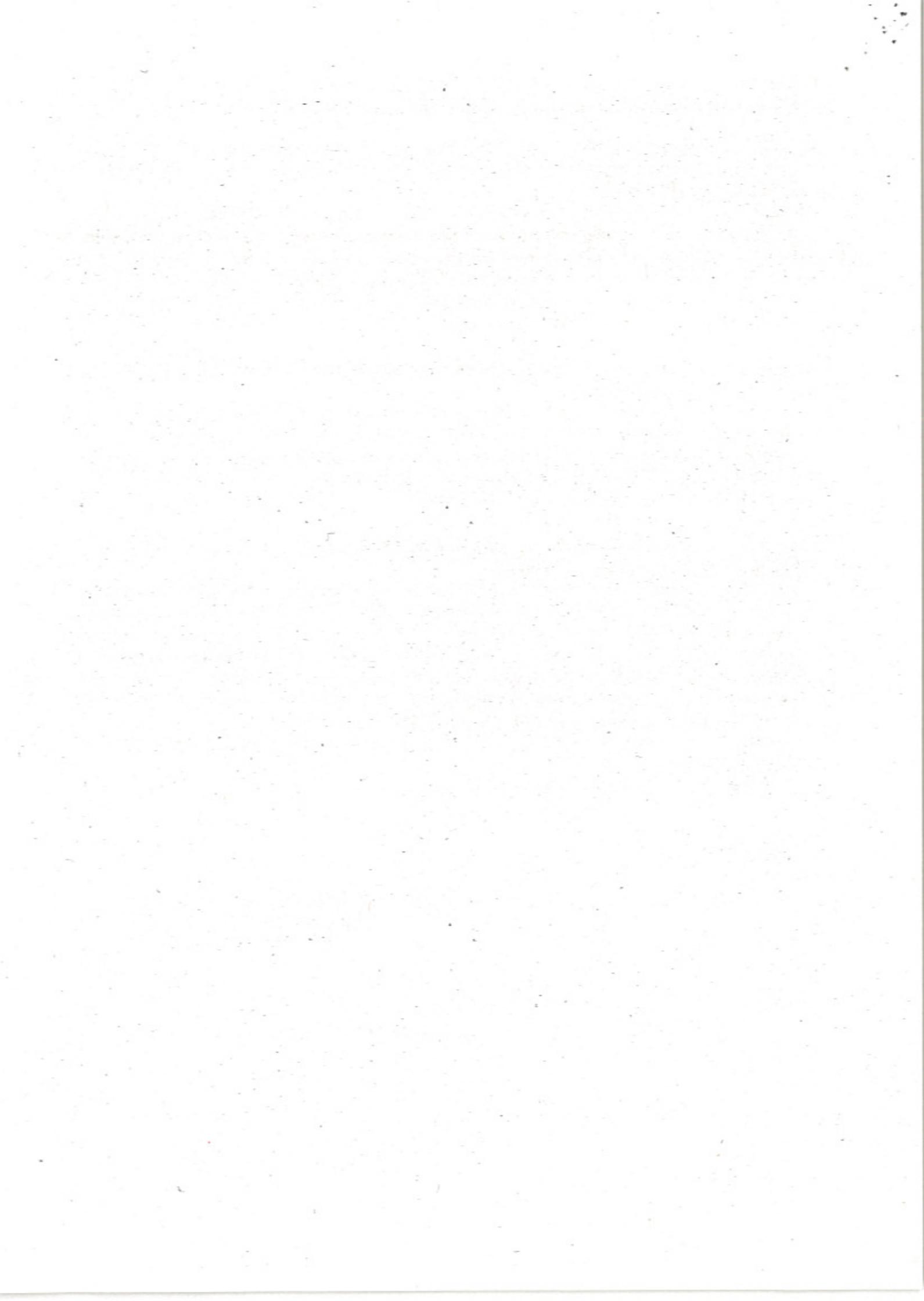
Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Sandriago 22.05.2014

IL RESP. AREA ECON.-FINANZIARIA

(Daminato dott. Fulvio)





Comune di Sandrigo

Revisore unico

Verbale n.7 del 23/05/2014



SIN	CON	COMUNE DI SANDRIGO	SRG	MAN
ASS	URP	Art. 4 L. 241/90 si trasmette per Pescuzione.	TRI	LLP
SEG	SPU	23 MAG. 2014	COM	ECO
SSD	SAS		SEP	INF
SSD	BIB	N° Prot. 586h	LEG	RSU

Il giorno 23 maggio 2014 presso il Comune di Sandrigo la sottoscritta dott. Michela Maule, Revisore unico ai sensi dell'art. 239 del d.lgs. n. 267/2000,

Premesso che

- La delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale ha siglato in data 22.05.2014 la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Sandrigo
- l'art. 5 punto 3 del CCNL del 01.04.1999 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio sia effettuata dall'organo di revisione

Esaminata la documentazione

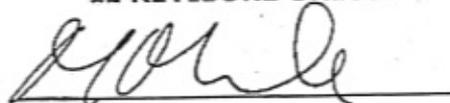
- il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto "Regioni - Autonomie locali";
- il contratto decentrato integrativo del Comune di Sandrigo;
- la preintesa firmata dalle parti in data 22.05.2014;
- la relazione tecnico-finanziaria del responsabile dell'area economico-finanziaria
- il bilancio per l'anno 2013;

esprime

- parere favorevole ai sensi dell'art. 5 punto 3 del CCNL del 01.04.1999 in termini di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio.

Sandrigo, 23 maggio 2014

IL REVISORE UNICO



dott. Michela Maule

