

# COMUNE DI CAMPAGNALUPIA

PROVINCIA DI VENEZIA

L'anno 2014, il giorno 22 del mese di gennaio, presso la Sede Municipale del Comune di Campagna Lupia si sono riunite le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 01.04.1999 per la sottoscrizione del:

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2013-2015.

Le delegazioni trattanti sono così composte:

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente Dr. Filippo De Angeli .....

Componente Dr. Massimo Caldon .....

PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Geom. Renato Fattoreto .....

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.:

(C.G.I.L.) Marco Busato .....

(C.I.S.L.) Simone Naletto .....

(U.I.L.) Panciera Roberto .....

# TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 - Quadro di riferimento normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI viene redatto sulla base delle disposizioni imperative recate dalle norme di legge e di regolamento nell'ambito dell'autonomia riconosciuta all'Ente, e nella misura in cui risultano con esse compatibili, dalle disposizioni contenute nei CCNL di comparto vigenti.

### **Art. 2 – Ambito di applicazione, oggetto e durata**

1. Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Campagna Lupia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano le disposizioni del presente contratto dopo almeno sei mesi continuativi di servizio.
3. Al personale con rapporto di lavoro a part-time si applicano le disposizioni del presente contratto in proporzione alla prestazione lavorativa.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste nel presente contratto.
5. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.
6. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha validità per il triennio 2013-2015.
7. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo solo con il consenso delle parti interessate.



#### **Art. 4 – Contingenti di personale addetti ai servizi pubblici essenziali in caso di sciopero**

1. Ai sensi dell'art.5 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, si individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire continuità alle prestazioni indispensabili dei seguenti servizi essenziali:
  - stato civile e servizio elettorale, n. 1 dipendente categoria C, istruttore, per:
    - raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte, dal 2° giorno di sciopero;
    - attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
  - igiene, sanità ed attività assistenziali n. 1 dipendente categoria D, Assistente sociale, per:
    - assistenza, anche domiciliare, per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti e a minori a carico dei servizi sociali.
  - servizi del personale, n. 1 dipendente categoria D, funzionario, per:
    - l'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge, intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
2. Il Responsabile del servizio, in occasione di ciascun sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà almeno 5 giorni prima e con criteri di rotazione, se possibile, i nominativi del personale incluso nei contingenti sopra definiti, Qualora possibile, il dipendente può chiedere entro il giorno successivo di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.
3. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'**

#### **Art. 5 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La determinazione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, costituito dalle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, viene effettuata con specifico provvedimento dirigenziale ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.



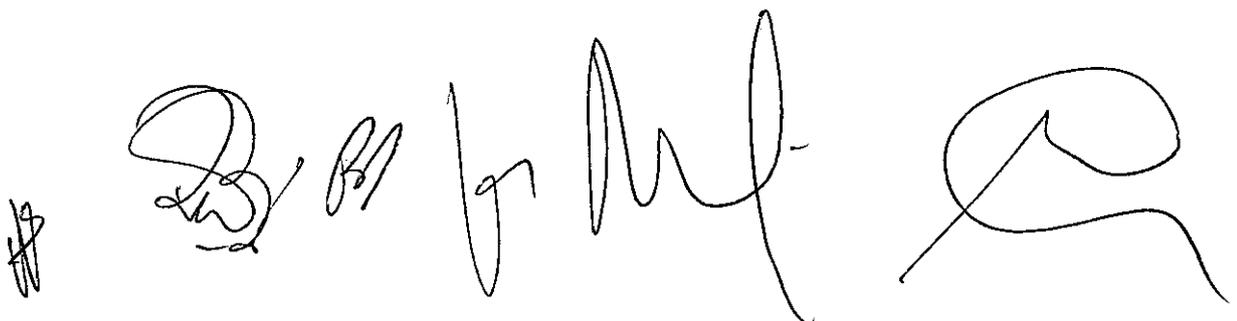
3. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per le finalità previste dall'art. 17 dello stesso contratto, viene effettuata secondo le modalità previste negli articoli successivi.

#### **Art. 6 - Sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. Gli incentivi e i premi collegati alla performance vengono erogati esclusivamente a seguito di specifiche attestazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è uno strumento pensato per sviluppare le competenze, riconoscere i risultati, responsabilizzare gli operatori e orientare l'organizzazione verso la cultura della qualità. Esso misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle Aree organizzative in cui si articola, al Segretario e ai singoli Responsabili e dipendenti.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:
  - i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - le fasi, i tempi e le modalità del processo di misurazione e valutazione della performance;
  - gli strumenti per premiare il merito e le professionalità;
  - le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

#### **Art. 7 - Gli strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la performance, individuale ed organizzativa (c.d. "produttività") ed il miglioramento dei servizi, istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
  - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti in apposita disciplina - stralcio;
  - c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo III) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo III).
2. Detti incentivi sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and flourishes. They appear to be official signatures of individuals involved in the document.

## **CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

### **Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Gli incentivi e i premi collegati alla performance vengono erogati esclusivamente a seguito di specifiche attestazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione adottato con deliberazione GC. N. 24/2012 ai sensi della normativa legislativa vigente.

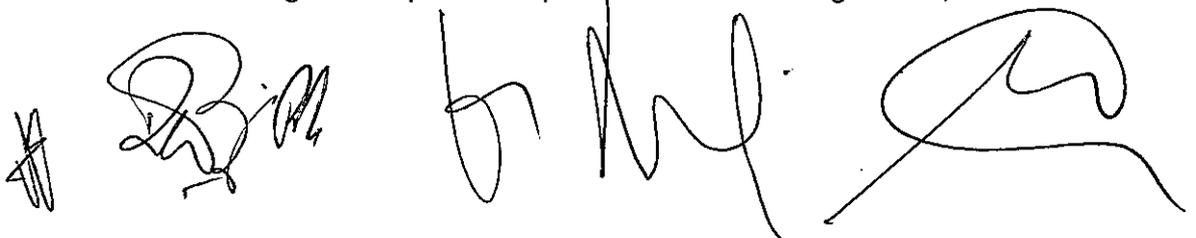
## **CAPO III - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione di quelle per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F ed I CCNL 01.04.1999, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile d'Area mediante apposita comunicazione scritta da inviare all'Ufficio Personale.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile d'Area.
6. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse quindi le indennità saranno attribuite ed erogate solo nel caso in cui siano effettivamente finanziate.

### **Art. 10 - Indennità di disagio**

1. L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, che devono essere realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.
2. Ai sensi dell'art. 4 c. 3 lett. c) del CCNL 1.4.1999 sono di seguito definite le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C:



- mansioni che comportano disagio derivante da attività lavorative che, per le modalità in cui si esplicano e/o per particolari picchi di attività, possono essere svolte con esposizione a condizioni ambientali sfavorevoli;
3. L'indennità di disagio viene erogata di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze (servizio effettivamente reso), debitamente autorizzati dal competente Responsabile d'Area entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
  4. L'ammontare dell'indennità di disagio viene quantificato in sede di contrattazione decentrata annuale sulla base della disponibilità del fondo.

#### **Art. 11 - Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 e art. 41 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio di cui al comma precedente:
  - impiego di automezzi e altri mezzi per il trasporto di cose e per la manutenzione degli immobili,
  - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico,
  - utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.
3. L'indennità di rischio viene erogata di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze (servizio effettivamente reso), debitamente autorizzati dal competente Responsabile d'Area entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
4. L'ammontare dell'indennità di rischio viene quantificato in Euro 30,00= mensili.

#### **Art. 12 - Indennità per maneggio valori**

1. Ai sensi dell'art. 36 CCNL 14.09.2000 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera.
2. L'indennità per maneggio valori è attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (econo), in qualità di agente o sub agente, al personale di anagrafe e biblioteca.
3. L'ammontare dell'indennità per maneggio valori viene quantificato nell'importo giornaliero di € 0,52 lordi e per i soli giorni di riscossione o pagamento.

#### **Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. F CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006)**

1. Ai sensi dell'art. 4 c. 3 lett. c) del CCNL 1.4.1999 sono di seguito definite le fattispecie, i criteri e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D:
  - al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, delegato alla responsabilità del procedimento con sottoscrizione dei relativi atti, limitatamente al settore economico finanziario;

- al personale di categoria C, incaricato dell'espletamento dei compiti di supporto alle funzioni informatiche e amministratore del sistema informatico, di cui alla delibera della GC n. 147 del 10/11/2000;
  - al personale, incaricato dell'aggiornamento dell'inventario e alle incombenze dell'ufficio economato, di cui alla delibera della GC n. 147 del 10/11/2000;
  - al personale, individuato con nomina del sindaco 24.01.2008, per le funzioni di responsabile dell'ufficio elettorale;
  - al personale di categoria B con funzioni di coordinamento dell'attività, anche concessa all'esterno, connesse al corretto espletamento del servizio di assistenza domiciliare e/o servizio trasporto sociale.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata negli importi previsti dall'Accordo per l'utilizzo delle risorse dell'anno di riferimento.
  3. L'erogazione delle indennità avviene di norma mensilmente.

**Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. I CCNL 01.04.1999)**

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi) compete al personale con la qualifica formalmente attribuita di ufficiale dell'anagrafe e/o stato civile.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene erogata negli importi previsti dall'Accordo per l'utilizzo delle risorse dell'anno di riferimento e non viene attribuita ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui all'articolo precedente.
3. L'erogazione delle indennità avviene di norma mensilmente.

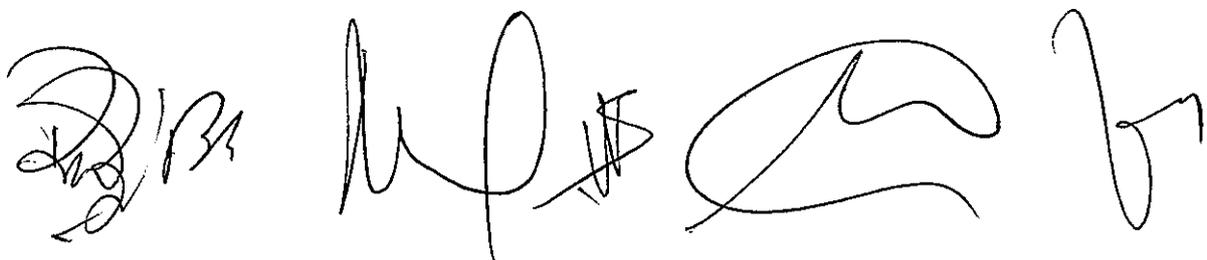
**Art. 15 - Risorse per nuovi servizi o per l'accrescimento di quelli esistenti**

1. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

**Art. 16 - Risorse incentivanti previste da norme di legge**

1. L'ente disciplina le modalità di erogazione e gli importi delle risorse incentivanti previste da norme di legge.
2. La ripartizione delle relative risorse nonché i termini della loro erogazione sono definite nell'ambito dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Campagna Lupia (VE), 22 gennaio 2014



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI  
CAMPAGNA LUPIA – PARTE NORMATIVA – TRIENNIO 2013 – 2015

IL REVISORE UNICO

L'anno 2013 il giorno 24 dicembre il sottoscritto Revisore Unico chiamato ad esprimersi su:

- compatibilità della preintesa al Contratto collettivo Decentrato Integrativo del comune di Campagna Lupia parte normativa triennio 2013-2015 con i vincoli derivanti dal contratto nazionale del lavoro e dalla normativa vigente e specificatamente dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.LGS. n. 150/2009;
- certificazione dei dati contenuti nella relazione illustrativa a firma del Presidente della Delegazione trattante, allegata alla preintesa, in materia di criteri attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità;

Visti

- gli articoli 4 e 5 del CCNLL 1.4.1999 in materia di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente;
- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 in materia di criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance;
- l'art. 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009

Preso atto

- che la Giunta Comunale con deliberazione 126/2013 ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla predisposizione di una piattaforma per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2013-2015;
- che in data 19/12/2013 è stata sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e le parti sindacali la preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del comune di Campagna Lupia parte normativa triennio 2013-2015;
- dei contenuti della relazione illustrativa redatta ai sensi della Circolare della Ragioneria dello Stato n. 25 del 19.07.2012 riguardante il contenuto dell'accordo decentrato;

avendo verificato

- che la preintesa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Campagna Lupia – triennio 2013-2015 è un provvedimento normativo e non contiene la programmazione delle risorse che costituirà oggetto di apposito accordo annuale;
- che il suddetto contratto risulta coerente con i vincoli derivanti dalla normativa e specificatamente dal D.Lgs. n. 165/2001 e dal D.Lgs. n. 150/2009 nonché con i vincoli derivanti dalla contrattazione nazionale

esprime

parere favorevole alla preintesa al Contratto collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Campagna Lupia – triennio 2013-2015 sottoscritto in data 19/12/2013.

Campagna Lupia, 24/12/2013

**IL REVISORE UNICO**  
- dott. Daniele Barabin -  




# COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

## PROVINCIA DI VENEZIA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA: Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2013 – 2015. Relazione illustrativa di cui alla circolare n. 25/2012 della RGS.**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2013-2015 sottoscritto in data 19/12/2013 (autorizzazione con deliberazione di giunta comunale n. 126/2013)</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2013 - 2015</b>		
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dr. De Angeli Filippo – Segretario Comunale. Componente: Dr. Massimo Caldon – Responsabile Settore Economico Finanziario Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL - UIL Regioni e autonomie locali. Firmatarie del contratto: CGIL – CISL - UIL		
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente		
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Vedasi Modulo 2.		
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti ex art. 40bis del D. Lgs. 165/2001.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  Si rinvia al precedente punto.	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b>  È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b>  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza.</b>  La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d. lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b>	
<b>Eventuali osservazioni</b>			

**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

Dall'articolo 1 all'articolo 4 sono contenute le disposizioni generali, le quali individuano la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge, negli articoli successivi che vanno dal numero 5 al numero 16 viene disciplinato il trattamento economico previsto per il personale dipendente e quindi le modalità di utilizzo delle risorse accessorie.

**Articolo 1** – L'articolo identifica il quadro di riferimento normativo e contrattuale, pertanto ne definisce la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

**Articolo 2** – L'articolo definisce l'ambito di applicazione, oggetto e durata

**Articolo 3** – L'articolo disciplina le modalità di interpretazione autentica dei contratti decentrati

**Articolo 4** – L'articolo conferma il protocollo d'intesa sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

**Articolo 5** – L'articolo disciplina la quantificazione delle risorse

**Articolo 6** – L'articolo descrive in generale il sistema di misurazione e valutazione della performance

**Articolo 7** – L'articolo individua gli strumenti di premialità nel triennio di riferimento, detti incentivi sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa.

**Articolo 8** – L'articolo detta i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

**Articolo 9** – L'articolo detta i principi generali per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese.

**Articolo 10** – L'articolo definisce le indennità di disagio.

**Articolo 11** – L'articolo definisce le indennità di rischio.

**Articolo 12** – L'articolo definisce le indennità per maneggio valori.

**Articolo 13** – L'articolo definisce le indennità per specifiche responsabilità (Articolo 17, comma 2 lett. F CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'Articolo 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006)

**Articolo 14** – L'articolo definisce le indennità per specifiche responsabilità (Articolo 17, comma 2, lett. I CCNL 01.04.1999).

**Articolo 15** - L'articolo prevede le modalità per le risorse per nuovi servizi o per l'accrescimento di quelli esistenti.

**Articolo 16** - L'articolo prevede che l'ente disciplina le modalità di erogazione e gli importi delle risorse incentivanti previste da norme di legge. La ripartizione delle relative risorse nonché i termini della loro erogazione sono definite nell'ambito dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, in sede di contrattazione decentrata integrativa.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto il precedente CCDII è divenuto inefficace ex-lege.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 24/2012.

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 ogni caso esse sono sospese in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

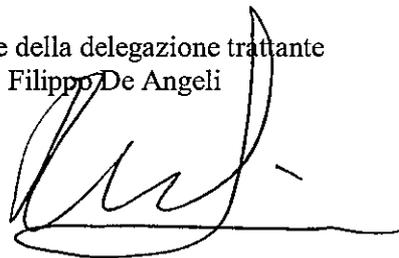
F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Trattandosi di un contratto di tipo normativo, non si avranno effetti particolari derivanti connessi agli strumenti di programmazione gestionale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Campagna Lupia, 23 dicembre 2013.

Il Presidente della delegazione trattante  
Dr. Filippo De Angeli



# COMUNE DI CAMPAGNALUPIA

PROVINCIA DI VENEZIA

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di gennaio, presso la Sede Municipale del Comune di Campagna Lupia si sono riunite le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 10 del C.C.N.L. 01.04.1999 per la sottoscrizione del

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA - 2013.

Le delegazioni trattanti sono così composte:

PER LA PARTE PUBBLICA:

Presidente Dr. Filippo De Angeli

Componente Dr. Massimo Caldon

PER LA PARTE SINDACALE:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Geom. Renato Fattoretto

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie dei C.C.N.L.:

(C.G.I.L.) Marco Busato

(C.I.S.L.) Simone Naletto

(U.I.L.) Panciera Roberto

## LE PARTI

### Premesso:

- che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ( c.d. risorse decentrate) sono determinate annualmente dagli Enti ai sensi degli art. 31, 32, 33 e 34 del CCNL 22/01/2004;
- che ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1/04/1999 per quanto riguarda i CCDI "essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi";
- che con determinazione n. 597 del 11/11/2013 è stata determinata l'entità del fondo delle risorse stabili per l'anno 2013;
- che con delibera di G.C. n. 124/2013 con la quale sono stati definiti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione dell'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2013;
- che con delibera di G.C. n. 100/2013 sono stati definiti gli incentivi per il condono edilizio legge 47/1985;
- che con delibera di G.C. n. 106 del 23/10/2013 sono stati approvati i progetti di miglioramento ed accrescimento dei servizi, definendo le risorse aggiuntive ad essi collegate;
- che con delibera di G.C. n. 173/2011 è stato approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e con delibera n. 24/2012 il nuovo sistema di valutazione del personale;

### Preso atto

Delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2013 descritte nel prospetto allegato al presente accordo,

### convengono quanto segue

Gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Campagna Lupia, continuano ad essere regolati dalla normativa di cui alle precedenti discipline decentrate vigenti nell'Ente, salvo quanto diversamente disposto dal presente accordo.

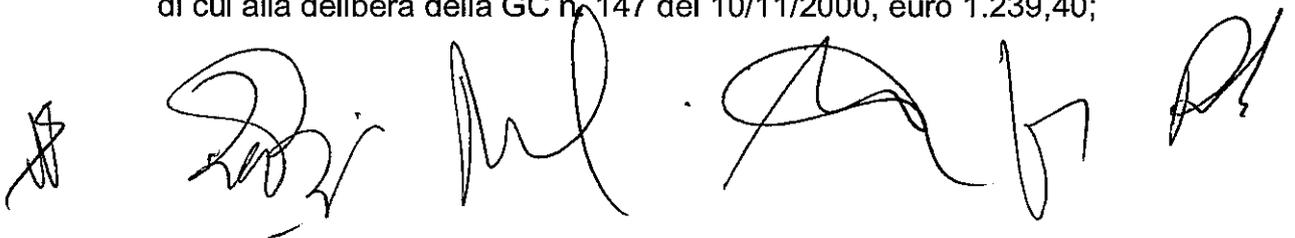
Le risorse decentrate disponibili, quantificate ai sensi dell'art. 31 del CCNL 31.04.2004 come da allegato prospetto, sono utilizzate nell'anno 2013 per le seguenti finalità:

### 1. Fondo per specifiche responsabilità (risorse stabili)

**Art. 17, comma 2 lett. F CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006**

Sono di seguito definiti i valori (complessivi euro 5.839,40) per la corresponsione dei compensi per l'esercizio di attività che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente come previsto all'articolo 13 del decentrato normativo 2013-2015 firmato in data odierna:

- al personale di categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, delegato alla responsabilità del procedimento con sottoscrizione dei relativi atti, limitatamente al settore economico finanziario, euro 1.000,00;
- al personale di categoria C, incaricato dell'espletamento dei compiti di supporto alle funzioni informatiche e amministratore del sistema informatico, di cui alla delibera della GC n. 147 del 10/11/2000, euro 1.239,40;



- al personale, incaricato dell'aggiornamento dell'inventario e alle incombenze dell'ufficio economato, di cui alla delibera della GC n. 147 del 10/11/2000, euro 1.800,00;
- al personale, individuato con nomina del sindaco 24.01.2008, per le funzioni di responsabile dell'ufficio elettorale, euro 1.000,00;
- al personale di categoria B con funzioni di coordinamento dell'attività, anche concessa all'esterno, connesse al corretto espletamento del servizio di assistenza domiciliare e/o servizio trasporto sociale, euro 800,00.

## **2. Fondo per specifiche responsabilità (risorse stabili)**

**Art. 17, comma 2 lett. I CCNL 01.04.1999 come aggiornato dall'art. 7, comma 1 del CCNL 09.05.2006**

L'indennità prevista dall'art. 13 del decentrato normativo 2013-2015 firmato in data odierna ossia l'indennità contemplata all'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17, comma 2, del CCNL 01.04.1999 viene stabilita in euro 300,00 annui lordi e compete al personale con la qualifica formalmente attribuita di ufficiale dell'anagrafe e/o stato civile.

## **3. Fondo per la remunerazione di particolari condizioni (risorse stabili)**

Il fondo per le risorse per rischio, disagio e maneggio valori per l'anno 2013, di cui all'art. 17, comma 2, lettere d) ed e) del CNL 1999-2001 ammonta ad euro 726,80, da corrispondere con i criteri e modalità di cui al contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2013-2015 sottoscritto in data odierna.

## **4. Fondo per incentivare la performance**

Il fondo delle risorse collegato alla performance dei dipendenti, per l'anno 2013 ammonta alla parte residuale delle risorse stabili e da Euro 2.180,94 (art.15, c.2 CCNL 1999), nonché da eventuali ulteriori somme non utilizzate derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali finanziati con risorse stabili, con esclusione delle somme decurtate per specifica previsione legislativa. La liquidazione verrà effettuata sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance del personale secondo i contenuti della delibera di G.C. n. 24/2012. Il 20% delle risorse complessive risultanti dal presente fondo saranno applicate per la valutazione della performance organizzativa di settore.

## **5. Fondo per accrescimento servizi**

Il fondo delle risorse per l'accrescimento dei servizi per l'anno 2013 di cui all'art. 15, comma 5, del CNL 1999 -2001 ammonta ad Euro 5.020,00, relativo ai progetti e criteri di cui alla delibera di G.C. n. 106/2013. Gli importi stabiliti verranno liquidati previa specifica relazione dei Responsabili di settore, in merito al conseguimento dei risultati previsti e del rispetto dei tempi ipotizzati.

## **6. Altre risorse variabili**

Per gli incentivi legati all'attività di progettazione di cui all'art.92, comma 5, del D.lgs 163/2006, per euro 6.000,00 (oneri esclusi).

Per gli incentivi legati al condono edilizio legge 47/1985, per euro 6.500,00 (oneri esclusi) da utilizzare secondo i criteri e le modalità di cui alla delibera di G.C. n. 100/2013.

## 7. Nuovi criteri incentivo art. 92 Dlgs 163/2006

Per gli incentivi di cui all'art.92 del D.lgs 163/2006 vengono applicati i nuovi criteri così come definiti nel Regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 23/04/2012.

## 8. Disposizioni finali

Le voci del fondo eventualmente contestate e ritenute non pertinenti dalla Corte dei Conti a seguito dell'esame di cui all'art. 67, commi 8 e seguenti del D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008, saranno poste in diminuzione dello stesso a decorrere dall'anno 2014.



The image shows five distinct handwritten signatures in blue ink, arranged vertically on the right side of the page. The signatures are stylized and cursive, with varying lengths and shapes. The top signature is the largest and most prominent, followed by a slightly smaller one, then two smaller ones side-by-side, and finally a small signature at the bottom.

**Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – PRESA D'ATTO**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2013, risulta così costituito:

**RISORSE DECENTRATE STABILI 2013** € 47.448,44  
 (art. 31, comma 2. CCNL 22.01.2004)  
 Come quantificato con determinazione n. 597/2013

Dal fondo delle risorse stabili, integrato con i differenziali degli aumenti contrattuali, vengono detratti i seguenti importi con i valori del CCNL Comparto Regioni.- Autonomie Locali 31.07.09:

**Fondo per progressioni orizzontali attribuite** € 22.323,60  
 (art. 34, c. 3 e art. 33 commi 4 e 5 CCNL 2004 – art. 17, c. 2 lett. b) CCNL 1999)  
**Fondo per indennità di comparto** € 11.119,68  
 (art. 33, c. 4 CCNL 22/01/2004)

**RISORSE STABILI DISPONIBILI ANNO 2013** € 14.005,16

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2013** € 19.700,94  
 ( art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004)

Di seguito si riporta, per maggiore chiarezza, il prospetto di calcolo delle risorse variabili:

CCNL	RIFERIMENTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
01/04/1999	Art.15, comma 1, lett. k)	Condono Edilizio legge 47/1985	€ 6.500,00
	Art. 15, comma 1 lett. k)	Progettazione art.92 c.5 ( al quale vanno aggiunti oneri riflessi e irap)	€ 6.000,00
	Art. 15, comma 2	1,2 % monte salari '97	€ 2.180,94
	Art 15, comma 5	Attivazione nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione	€ 5.020,00
<b>TORNA TOTALE</b>			<b>€ 19.700,94</b>

**RIEPILOGO:**

**RISORSE STABILI DISPONIBILI - art. 31, c. 2 ccnl 22/01/2004:** € 14.005,16  
**RISORSE VARIABILI DISPONIBILI – art. 31, C. 3 ccnl 22/01/2004:** € 19.700,94

---

**TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2013:** € 33.706,10

Si precisa che tali somme sono al netto dell'importo destinato ai compensi per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1999 pari ad € 2.932,15.

Si precisa infine che il Comune di Campagna Lupia a far data dal 01/01/2013 è entrato a far parte dell'Unione Città Riviera del Brenta con il trasferimento di n. 4 dipendenti, i valori sopra esposti sono stati decurtati del trattamento economico accessorio riconducibile ai 4 dipendenti trasferiti.

Campagna Lupia (VE), 22 gennaio 2014

CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA – IPOTESI DI ACCORDO PER L'UTILIZZO  
DELLE RISORSE PER L' ANNO 2013 – COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

Viene preso atto dell'art. 4 - comma 3° - del CCNL del Comparto del personale delle Regioni/Autonomie locali sottoscritto il 22 gennaio 2004, il quale stabilisce che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sia effettuato da parte dei Revisori dei Conti.

A tale fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante, deve essere inviata all' Organo di Revisione corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria.

Viene, anche, preso atto degli articoli 40 e 40/bis del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituiti dagli articoli 54 e 55 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, che prevedono un potenziamento del sistema di controllo sulla contrattazione decentrata integrativa, demandando all' Organo di Revisione:

1. il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;
2. il controllo sull'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
3. la certificazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa.

Ciò premesso, il Revisore Unico prende in esame la seguente documentazione trasmessa dal Comune di Campagna Lupia:

- Deliberazione della G.C. n. 124/2013 con la quale sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla definizione del fondo per le risorse variabili dell' anno 2013 ed al conseguente utilizzo delle stesse;
- Determinazione n. 597/2013 con la quale il Responsabile del Servizio Personale ha determinato le risorse stabili di cui all' art. 31 comma 2 – del CCNL 22.1.2004 per l' anno 2013;
- Deliberazioni della G.C. n. 106/2013 con la quale sono state destinate le risorse per nuovi servizi e per l'accrescimento di quelli esistenti;
- Delibera di G.C. n. 100/2013 con la quale sono stati definiti gli incentivi per il condono edilizio;
- Ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2013, definita in data odierna fra la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale;
- Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria di cui all'art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs. n. 165/2001 redatta dal presidente della delegazione trattante in data odierna.

Il Revisore accerta che il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 determinato per l'anno 2013 ammonta a complessivi €. 67.149,38 così divisi:

- risorse stabili, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità €. 47.448,44
- risorse variabili, aventi caratteristiche di eventualità e variabilità €. 19.700,94.

Viene preso atto che le *risorse stabili* dell'anno 2013 risultano inferiori rispetto all'anno 2012, questo per effetto della riduzione operata a seguito di personale trasferito all'Unione Città Riviera del Brenta. Computando tali riduzioni il fondo risorse stabili risulta uguale a quello del 2012.

Le risorse variabili sono inferiori rispetto all'anno 2012, in particolare, esaminata la composizione delle risorse variabili, le quali risultano composte dalle seguenti somme:

1. la somma di €. 2.180,94 (2.636,30 – 455,36 riduz per trasferimento personale) in applicazione dell' art. 15 – comma 2° - del CCNL 1.4.1999 (1,2% del monte salari 1997) correlata ad obiettivi del PEG;
2. la somma di €. 5.020,00, in applicazione dell' art. 15 – comma 5 – del CCNL 1.4.1999 (accrescimento servizi esistenti), secondo le indicazioni della delibera di G.C. n. 106/2013;



3. la somma complessiva di €. 6.000,00, in applicazione dell' art. 15 – comma 1 – lett. K del CCNL 1.4.1999, (progettazione art. 95 Dlgs 163/2006);
4. la somma di euro 6.500,00 in applicazione dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per incentivi inerenti al condono edilizio legge 47/1985, secondo le indicazioni della delibera di G.C. n. 129/2012;

L'Organo di Revisione constata che la copertura della spesa di €. 67.149,38 derivante dalla attuazione degli istituti contrattuali oggetto della contrattazione decentrata di cui trattasi è garantita dai seguenti stanziamenti del PEG per l'esercizio 2013, come emerge, fra l'altro, dalla relazione tecnico – finanziaria sopra citata:

- €. 27.305,78 – cap. 1680
  - €. 5.020,00 – cap. 1682
  - €. 6.500,00 – cap. 1684
  - €. 6.000,00 – cap. 1683
  - €. 22.323,60 – capitoli vari concernenti il trattamento economico del personale (somma relativa alla progressioni economiche orizzontali già attribuite);
- \_\_\_\_\_
- €. 67.149,38 - Totale

Per quanto concerne il rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, l' Organo di Revisione constata che l'ipotesi di accordo di cui trattasi conferma anche per l' anno 2013 le modalità di calcolo e di utilizzo sia delle risorse stabili che di quelle variabili stabilite nel contratto decentrato precedente.

Per quanto sopra esposto,

### **IL REVISORE UNICO DEI CONTI**

Vista l'ipotesi di utilizzo delle risorse per l'anno 2013 definita dalla delegazione trattante del Comune di Campagna Lupia in data odierna;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in data odierna;

Accertato che i costi derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di contratto anzidetta trovano copertura nei fondi del PEG 2013;

Visto l'art. 5 - comma 3° - del CCNL 1.4.1999;

Visti gli articoli 40 e 40/bis del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituiti dagli articoli 54 e 55 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150;

Visto l' art. 1 – comma 557 – della legge n. 296/2006;

Dato atto che:

- a far data dal 01/01/2013, il comune di Campagna Lupia ha aderito all'Unione Città Riviera del Brenta, con il trasferimento di 4 dipendenti;
- il personale in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2010 era di 20 dipendenti, mentre al 31.12.2010 era di 21 e che pertanto la media è di 20,5 per l'anno 2010, precisando che sono stati tolti i 4 dipendenti trasferiti all'Unione per omogeneità di confronto, in quanto anche il fondo è stato parimenti ridotto;
- il personale in servizio a tempo indeterminato al 01.01.2013 era di 21 dipendenti, mentre al 31.12.2013 sarà di 22 e che pertanto la media è di 21,50 per l'anno 2013;
- in esito ai conteggi operati non risulta un decremento nella consistenza media del personale in servizio nell'anno 2013 rispetto all'anno 2010;
- non si rende necessaria alcuna decurtazione al fondo 2013 prevista dall'art.9, comma 2 bis del d.l. 78/2010;

Rilevato il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2bis, del DL 78/2010, convertito in legge 122/2010;



### **RITIENE**

che l'ipotesi contrattuale sopra citata sia compatibile con i vincoli del bilancio di previsione dell'esercizio 2013 del Comune di Campagna Lupia e sia rispettosa delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

### **CERTIFICA**

la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria predisposta dall' Ente in data odierna ai sensi dell' art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs. n. 165/2001, la quale evidenzia gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati.

Campagna Lupia, 24/12/2013

**IL REVISORE UNICO**  
- dott. Daniele Barabini -





# COMUNE DI CAMPAGNA LUPIA

## PROVINCIA DI VENEZIA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA:** Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 applicabile per l'anno 2013 e utilizzo delle risorse decentrate

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per utilizzo risorse anno 2013 sottoscritto in data 19/12/2013 (autorizzazione con deliberazione di giunta comunale n. 126/2013)</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2013</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dr. De Angeli Filippo – Segretario Comunale. Componente: Dr. Massimo Caldon – Responsabile Settore Economico Finanziario Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL - UIL Regioni e autonomie locali. Firmatarie del contratto: CGIL – CISL - UIL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Vedasi Modulo 2.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Non è prevista dalle vigenti norme una certificazione di Organi di controllo interno. Sarà acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti ex art. 40bis del D. Lgs. 165/2001.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  Si rinvia al precedente punto.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b>  È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b>  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza.</b>  La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d. lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009.</b>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	

**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**

1. Vengono identificati gli obiettivi, l'ambito di applicazione e la durata del contratto.
2. Vengono individuati: l'ambito di applicazione e le forme previste in merito alle relazioni sindacali.
3. Vengono individuati i servizi pubblici essenziali.
4. Vengono indicate le azioni da adottare per garantire: la pari opportunità; la lotta al fenomeno del mobbing; la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione.
5. Vengono stabiliti gli obiettivi, le finalità e le modalità del sistema di valutazione.
6. Vengono indicati i criteri per la determinazione del fondo di servizio.
7. Vengono indicati i criteri di attribuzione degli incentivi, di valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi, della valutazione dell'apporto individuale del dipendente, della valutazione della categoria professionale.
8. Vengono indicati i criteri per la valutazione degli incentivi di produttività.
9. Vengono indicati i criteri e i contingenti per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.
10. Vengono stabilite le varie indennità: di rischio, di disagio, per specifiche responsabilità, di maneggio valori, per il coordinamento del personale operaio, per l'espletamento di particolari e motivate funzioni di responsabilità da parte di dipendenti di categoria D.

La quantificazione del complesso delle risorse disponibili stabili è stata effettuata dall'amministrazione con determinazione SEF n. 597 del 11/11/2013 è stata trasmessa alle R.S.U.

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri desunti dagli articoli dei CC.NN.LL. sottoindicati e di quanto stabilito nel contratto decentrato integrativo, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- TABELLA N. 1 -

Descrizione*	Importo €
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	9.319,90
Art. 34, comma 1, CCNL 22.1.2004 – progressioni economiche orizzontali	22.323,60
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	726,80
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	0,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	5.839,40
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	17.520,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	300,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	11.119,68
Somme rinviate	0
Totale	67.149,38

**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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica quanto previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 24/2012.

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 ogni caso esse sono sospese 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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano Esecutivo di Gestione, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

---

## **RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA: Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999 applicabile per l'anno 2013 e utilizzo delle risorse decentrate**

---

### **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 determinazione SEF n. 597 del 11/11/2013 come segue:

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

##### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2013 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, nell'importo di € 47.448,44.

##### Incrementi esplicitamente quantificati applicando il Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

- TABELLA N. 2 -

Descrizione	Importo €
CCNL 22/01/04 art. 31, c 2 (escluso art. 32 c 1 e 2) – come da CCDI 10/04/2009	40.090,05
CCNL 22/01/04 art. 31, c 1 (0,62% monte salari 2001) – come da CCDI 10/04/2009	3.312,67
CCNL 22/01/04 art. 31, c 2 (0,50% monte salari 2001) – come da CCDI 10/04/2009	2.671,51
CCNL 09/05/06 art. 4, c 1 (0,50% monte salari 2003) – come da CCDI 10/04/2009	4.738,88
CCNL 05/10/2001 art. 4, c 2 RIA cessati	3.312,14
Meno fondo progressioni relativo al personale trasferito in Unione	- 3.410,42
Meno fondo indennità di comparto relativo al personale trasferito in Unione	- 1.919,52
Meno fondo indennità di rischio/disagio relativo al personale trasferito in Unione	- 193,20
Meno fondo progressioni relativo al personale trasferito in Unione	- 1.153,67
Totale	47.448,44

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili ammontano a complessivi euro 19.700,94 e sono così determinate:

- TABELLA N. 3 -

Descrizione*	Importo €
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	12.500,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2 (1,2% monte salari 1997)	2.180,94
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	5.020,00

Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	
Totale	19.700,94

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino all'1,2% del monte salari 1997)**

Nella quantificazione del fondo è stata inserita la quota di € 2.180,94 (2.636,30 – 455,36), pari all'1,2% del monte salari 1997 come evidenziato nella tabella precedente, al netto del personale trasferito all'Unione Città Riviera del Brenta.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

- TABELLA N. 4 -

Descrizione	Importo €
Trasferimento personale ATA *	*
CCNL 31/3/1999 articolo 7	0
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	0
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	0
Riduzione fondo per trasferimento dipendenti all'Unione	0
Totale riduzioni	0

\* La riduzione per trasferimento personale ATA, risulta già detratta dall'importo delle risorse stabili.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

- TABELLA N. 5 -

Descrizione	Importo €
Risorse stabili	47.448,44
Risorse variabili	19.700,94
Residui anni precedenti	0
Totale	67.149,38

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono quelle ex art. 15 – lett. K) del CCNL 31.3.1999 quantificate con i seguenti provvedimenti:

- delibera di G.C. n. 100/2012 con la quale sono stati definiti gli incentivi per il condono edilizio legge 47/1985;
- delibera di G.C. n. 106/2013 con la quale sono stati approvati i processi di miglioramento ed accrescimento dei servizi, definendo le risorse aggiuntive ad essi collegate;

**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 € 33.443,28 relative a:

- TABELLA N. 6 -

Descrizione	Importo €
Indennità di comparto	11.119,68
Progressioni orizzontali	22.323,60
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0

Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0
Altro	0
<b>Totale</b>	<b>33.443,28</b>

Le somme suddette, a seconda delle singole voci, sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 33.706,10, così suddivise:

- TABELLA N. 7 -

Descrizione	Importo €
Indennità specifiche (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 01.04.1999)	726,80
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	5.839,40
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	300,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	17.520,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	9.319,90
Altro	0
<b>Totale</b>	<b>33.706,10</b>

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

- TABELLA N. 8 -

Descrizione	Importo €
Somme non regolate dal contratto	33.443,28
Somme regolate dal contratto	33.706,10
Destinazioni ancora da regolare	0
<b>Totale</b>	<b>67.149,38</b>

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono destinazioni temporanee allocate all'esterno del Fondo.

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 € 47.448,44, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali) ammontano a € 33.443,28 e 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.

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 in corso 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**

Descrizione	Anno 2012	Anno 2013	differenze
Risorse stabili	54.125,25	47.448,44	6.676,81
Risorse variabili	21.556,30	19.700,94	1.855,36
Residui anni precedenti			
Totale	75.681,55	67.149,38	8.532,17

**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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un numero limitato di capitoli, 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.

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

Il totale del fondo è stato determinato con i seguenti provvedimenti:

- determinazione del SEF n. 597/2013 con la quale è stata determinata l'entità del fondo delle risorse stabili per l'anno 2013, sul capitolo 1680 del bilancio 2013;
- che con delibera di G.C. n. 100/2013 sono stati definiti gli incentivi per il condono edilizio legge 47/1985, con successivo provvedimento del Settore Urbanistica n. 570/2013 è stata impegnata la somma al capitolo 1684 del bilancio 2013;
- che con delibera di G.C. n. 106/2013 sono stati approvati i processi di miglioramento ed accrescimento dei servizi, definendo le risorse aggiuntive ad essi collegate, con successivo provvedimento del SEF n. 594/2013 è stata impegnata la somma al capitolo 1682 del bilancio 2013;

Il presente atto assolve agli obblighi previsti:

- dall'art. 5, comma 3 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Regioni- Autonomie Locali 1.4.1999 sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.1.2004 che prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999 n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.";
- dall'art. 40, comma 3-sexies, D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165, come integrato dall'art. 54, comma 1 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che dispone: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1."

Campagna Lupia, 23 dicembre 2013.

Il Presidente della delegazione trattante  
Dr. Filippo De Angeli

