



COMUNE DI CECIMA
Provincia di PAVIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero: 67 del 30/12/2015 Reg. Delib.

Numero: 18 del 23 GEN. 2016 Reg.
Pubbl.

**OGGETTO: APPROVAZIONE CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA
ANNO 2015**

L'anno **duemilaquindici** addì **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **diciotto** e minuti **quindici** nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

		Presenti	Assenti
MILANESI ANDREA	Sindaco	X	
BIANCHI CRISTIANO	Assessore		X
CAVO CINZIA	Assessore	X	
Totale n.		2	1

Partecipa il Segretario Comunale DOTT. DANIELE BELLOMO.

Il Sig. MILANESI ANDREA nella sua qualità di Sindaco assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

OGGETTO: APPROVAZIONE CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2015

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI

- Il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali
- Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 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
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 1998 – 2001 e il biennio economico 1998 – 1999 sottoscritto in data 1 aprile
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2002-2005 biennio economico 2002-2003 sottoscritto in data 22 gennaio 2004;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 11 aprile 2008
- Lo statuto comunale
- Il regolamento di organizzazione

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 64 del 18/12/2015 avente ad oggetto: “Contrattazione decentrata integrativa anno 2015. Nomina delegazione trattante di parte pubblica. Determinazioni in ordine alla quantificazione del fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane. Formulazione delle linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente”;

ESAMINATA l'ipotesi di accordo decentrato integrativo anno 2015 allegata alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale (allegato A);

VISTO che tra le rappresentanze sindacali e l'amministrazione comunale in data 18/01/2015 si è raggiunta l'intesa per la distribuzione del fondo incentivante, di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004, sia per la parte fissa che per la parte variabile;

VISTO il parere favorevole del revisore dei conti espresso in data 23/12/2015 in merito alla compatibilità con i vincoli di bilancio dei costi della contrattazione decentrata integrativa anno 2015, ai sensi degli artt. 40 bis e 41 del D.Lg.vo n. 165/2001 allegata alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale (allegato B);

VISTA la relazione illustrativa e tecnico finanziaria a firma del responsabile del servizio finanziario redatta in data 30/12/2015 ai sensi e per gli effetti dell'art. 40 comma 3 sexies del D. Lg.vo n. 165/2001, come modificato dall'art 54 comma 1 del Decreto 150/2009 allegata alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO che il responsabile del servizio finanziario ha attestato la copertura delle spese derivanti dall'accordo in argomento, ai sensi dell'art. 151 comma 4 del D.Lg.vo n. 267/2000;

RITENUTO che sussistano i presupposti per procedere all'approvazione della preintesa, autorizzando la delegazione trattante comunale alla sottoscrizione del collettivo integrativo decentrato, onde consentire la liquidazione a favore del personale interessato dei compensi relativi all'anno 2015;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte dei responsabili dei servizi interessati, ai sensi del d. lgs. n. 267/00;

AD UNANIMITÀ DI VOTI FAVOREVOLI, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare la preintesa di accordo decentrato integrativo, allegata al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale (Allegato A) del presente atto, relativo alla quantificazione e ripartizione del fondo incentivante per l'anno 2015, stipulato tra il Comune di Cecima e le OO.SS. del comparto Regioni -Autonomie Locali.
2. destinare l'utilizzo del fondo così come disposto nella preintesa di accordo decentrato integrativo di cui al punto precedente.
3. di dare atto che sono state redatte la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria e che il revisore del conto ha espresso parere favorevole alla sottoscrizione, per quanto di competenza.

4. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo definitivo, che nei cinque giorni successivi sarà trasmesso telematicamente all'Aran _Agenzia per la rappresentanza negoziale delle PP.AA. di Roma, ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL 22.01.2004.
5. di precisare che la liquidazione della produttività relativa all'anno 2015 avverrà previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, ai sensi del vigente regolamento comunale di valutazione della performance dei dipendenti e, nel rispetto del limite alle spese di personale previsti ed in conformità agli obiettivi della finanza pubblica di riduzione delle spese di personale.
6. di demandare ai responsabili di servizio competenti ogni conseguente adempimento.
7. di disporre la pubblicazione dell'accordo sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente".
8. di dare atto che è stato acquisito il parere di cui alle premesse in esecuzione del T.U.E.L.
9. di comunicare la presente ai capigruppo consiliari ai sensi art. 125 del TUEL.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del d. lgs. n. 267/00, con separata ed unanime votazione, resa nelle forme di legge.

COMUNE DI CECIMA

PROVINCIA DI PAVIA



Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Parte economica anno 2015 – Integrazione parte giuridica: criteri progressioni orizzontali

In data 18/01/2015 alle ore 18.00 presso la Residenza del Comune di Cecima, ha avuto luogo l'incontro tra:

□ **La delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Segretario Comunale : dott. Daniele Bellomo

□ **La delegazione sindacale:**

RSU dell'Ente	Fabio Marchese
OO.SS. territoriale	CGIL FP -assente
OO.SS. territoriale	CISL FP - Giuliana Scaglia
OO.SS. territoriale	UIL FP - assente
OO.SS. territoriale	CSA - assente

Al termine della riunione le parti hanno siglato la presente preintesa del C.C.D.I. parte economica anno 2015 ed integrato la parte giuridica con i criteri per le progressioni orizzontali del personale dipendente del Comune di Cecima.

PREMESSA

Richiamata la deliberazione di G.C. n°27 del 15/04/2015 che ha approvato il PDO anno 2015;

Le parti richiamato il contratto collettivo integrativo decentrato parte economica anno 2014/2015 stipulato in data 09 gennaio 2015 (allegato alla presente all A) tra

- Delegazione parte pubblica nella persona del segretario comunale
- Organizzazioni sindacali territoriali nella persona di Giuliana Scaglia CISL
- RSU nella persona della dott. Claudia Moggi

Convengono sulla correttezza della determinazione del fondo e sulla sua ripartizione.

Progressioni orizzontali

Le parti concordano di integrare il sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance e il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) giuridico di questa Amministrazione con la disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria come di seguito riportata.

In merito all'istituto delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2015 non si prevedono ma si ritiene di poter prevedere progressioni per l'anno 2016 ed a tal fine si dispone in ordine alla relativa disciplina.

Disciplina delle progressioni economiche orizzontale nell'ambito della categoria.

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:

a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;

Handwritten signatures and initials

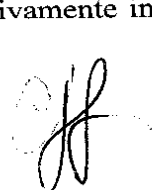
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
- c) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 per ogni categoria del personale e in particolare:
- per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
 - per i passaggi alla 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
 - per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
 - a) diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
 - b) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
 - c) iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

2. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi sono allegate al presente atto;

3. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

4. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- a) ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione:
 - un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - una media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della produttività o del risultato, approvate con il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione, pari almeno a 70/100;
- b) la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali allegata al presente atto.
- c) le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti non oltre al 50 % di quelli complessivamente in




servizio salvaguardando i principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente compatibilmente con il numero ridotto dei dipendenti;

- d) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- e) le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo alla valutazione.
- f) eventuali ricorsi motivati possono essere esposti per iscritto al Segretario Comunale entro 7 gg dalla consegna della scheda di valutazione che è tenuto a rispondere entro 15 gg dalla richiesta.

☐ **La delegazione di parte pubblica:**

☐

Presidente

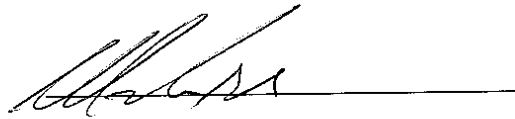
dott. Daniele Bellomo



☐ **La delegazione sindacale:**

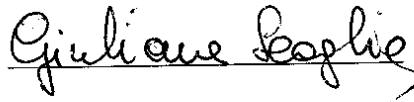
RSU dell'Ente

Fabio Marchese



OO.SS. territoriale CGIL FP -assente

OO.SS. territoriale CISL FP - Giuliana Scaglia



OO.SS. territoriale UIL FP - assente

OO.SS. territoriale CSA - assente

SI ALLEGANO:

- A) PROSPETTO QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO ANNO 2015
- B) SCHEDE VALUTAZIONE PROGRESSIONI ORIZZONTALI



COMUNE DI CECIMA

PROVINCIA DI PAVIA

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI AI FINI DELLA PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Le posizioni economiche sono attribuite al personale previa valutazione da parte del responsabile dell'area o, in sua assenza, da parte del Segretario Comunale, delle prestazioni lavorative svolte.

Valutazione delle Prestazioni Individuali

La verifica delle prestazioni individuali conduce alla formulazione di giudizi in merito ai risultati raggiunti: il responsabile considererà le capacità dei dipendenti utilizzando il complesso dei parametri individuati.

Tali parametri sono differenziati in base all'appartenenza ad uno dei seguenti gruppi di posizioni economiche:

1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C e cioè:

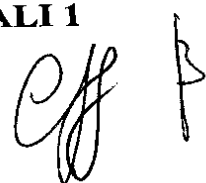
da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4, da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

2° gruppo: passaggi dalla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C ad esclusione dell'ultimo passaggio;

3° gruppo: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D.

Ad ogni gruppo di posizioni economiche corrispondono differenti elementi di valutazione e per ogni elemento sono indicati i giudizi sintetici ed a ciascun giudizio è correlato il punteggio da attribuire.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRSSIONI ORIZZONTALI 1



Al 1° gruppo: passaggi nell'ambito della cat. A e alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, corrispondono i seguenti parametri di valutazione (elementi di valutazione, giudizi sintetici e punteggio):

A) IMPEGNO

(capacità di comprendere le istruzioni relative al lavoro e di valutare esattamente fatti e situazioni; capacità di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura)

Sulla base dell'analisi della capacità del dipendente di comprendere le istruzioni relative al lavoro, di valutare esattamente fatti e situazioni, di eseguire il lavoro con attenzione, sollecitudine e cura, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio

- 25 Comprende molto bene e rapidamente istruzioni e metodi di lavoro anche complessi. Sa cogliere gli aspetti più importanti dei problemi. Apprende facilmente lavori diversi dai propri abituali. Lavora con notevole scrupolo, precisione e sollecitudine anche in caso di notevoli carichi di lavoro.
- 20 Comprende normalmente istruzioni e metodi di lavoro. Di solito non ha bisogno di spiegazioni. Afferra con facilità l'essenziale dei problemi. Lavora con sollecitudine, si verificano eccezionalmente errori ed imprecisioni di lieve rilevanza.
- 15 In genere comprende abbastanza bene le istruzioni di ordinaria difficoltà; a volte necessita di spiegazioni. Coglie l'essenziale dei problemi quando gli viene fatto notare. Di rado è necessario intervenire per correggere errori ed imprecisioni nell'esecuzione del lavoro.
- 10 Non sempre riesce a comprendere in modo corretto le istruzioni. Talvolta ha difficoltà a comprendere fatti e situazioni. In genere lavora in modo soddisfacente, gli errori sono di lieve entità.
- 1 Necessita di istruzioni dettagliate. Lavora con mediocre precisione.

B) ESPERIENZA ACQUISITA

(punteggio attribuito sulla base di periodi di servizio prestati alle dipendenze sia di pubbliche amministrazioni sia di privati adeguatamente documentate)

VALORE MASSIMO = 10 PUNTI

- 2,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 1,0 punti anno – Attività prestata presso il comparto Autonomie locali in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale inferiore a quella di inquadramento
- 0,5 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale pari o superiore a quella di inquadramento
- 0,3 punti anno – Attività prestata presso altri comparti della P.A. o presso privati in posizione professionale riferibile a categoria o qualifica professionale diversa e/o inferiore a quella di inquadramento

C) USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE

(capacità di usare e conservare con cura e perizia strumenti e attrezzature di lavoro)

Sulla base dell'analisi della capacità di usare e conservare con cura e perizia gli strumenti e le attrezzature di lavoro, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

Punti giudizio



- 15 E' molto scrupoloso nella cura degli strumenti e delle attrezzature di lavoro e ne fa uso razionale.
- 12 Si preoccupa di fare buon uso degli strumenti e delle attrezzature di lavoro; ha cura di evitare il deterioramento delle attrezzature di lavoro.
- 10 Usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 4 In genere usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.
- 1 Non sempre usa in maniera corretta gli strumenti e le attrezzature di lavoro.

D) RAPPORTI SUL LAVORO

(capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori)

Sulla base dell'analisi della capacità di operare in gruppo con altre persone, di stabilire e mantenere buoni rapporti con colleghi e superiori, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

- | <i>Punti</i> | <i>giudizio</i> |
|--------------|--|
| 25 | Collabora attivamente e armonicamente con i colleghi; sa controllarsi in situazioni difficili e gestire le reazioni negative altrui. |
| 20 | Collabora di buon grado con i colleghi e tende a comporre i contrasti e a promuovere la cooperazione con gli stessi. |
| 15 | Collabora se richiesto; lavora in discreta armonia con i colleghi. |
| 10 | In genere armonizza con i colleghi, ma ha qualche difficoltà a collaborare. |
| 1 | Ha difficoltà nel rapportarsi e nel collaborare con i colleghi. |

E) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi della capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, è attribuito il punteggio correlato al seguente giudizio sintetico:

- | <i>Punti</i> | <i>giudizio</i> |
|--------------|---|
| 25 | Si adatta facilmente ai cambiamenti; è sempre pronto ad accettare ed applicare nuove idee e nuovi metodi di lavoro. |
| 20 | Si adatta abbastanza facilmente a situazioni diverse ed a cambiamenti anche notevoli; accetta nuove idee e nuovi metodi di lavoro. |
| 15 | Si adatta senza eccessiva difficoltà al lavoro ed ai mutamenti non essenziali; comprende cambiamenti ed in genere accetta nuovi metodi di lavoro. |
| 10 | Si adatta con qualche difficoltà; non gradisce in genere cambiamenti e novità e tende a rimanere attaccato a vecchi metodi di lavoro. |
| 1 | E' incapace di adattarsi senza fare resistenza ai cambiamenti; rimane spesso legato a vecchi metodi di lavoro |

COMUNE DI CECIMA

PROVINCIA DI PAVIA

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 1 ANNO _____

Per i passaggi da A.1 a A.2, da A.2 a A.3, da A.3 a A.4,
da B.1 a B.2, da B.3 a B.4 con iniziale B.3, da C.1 a C.2;

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

RIF.	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	IMPEGNO	
B	ESPERIENZA ACQUISITA	
C	USO DI STRUMENTI E ATTREZZATURE	
D	RAPPORTI SUL LAVORO	
E	DISPONIBILITA'	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2

Al 2° gruppo: passaggi dalla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C ad esclusione dell'ultimo passaggio, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi).

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

A2) ATTENZIONE ALL'AUTOFORMAZIONE ED ALL'AGGIORNAMENTO

A3) AUTONOMIA

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi dell'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi con riferimento ai seguenti parametri:

B1) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE

B2) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

C) TECNICA DI LAVORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto con riferimento ai seguenti parametri:

C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

C2) QUANTITA' DEL LAVORO

C3) QUALITA' DEL LAVORO

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

D) IMPEGNO RELAZIONALE

(capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali).

Sulla base dell'analisi della capacità di rapportarsi con i colleghi e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali con riferimento ai seguenti parametri:

D1) ATTITUDINE AL LAVORO DI GRUPPO

D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, located at the bottom right of the page.

COMUNE DI CECIMA

PROVINCIA DI PAVIA

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 2

ANNO _____

Per i passaggi dalla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C ad esclusione dell'ultimo passaggio

Settore _____

Lavoratore sig. _____

Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____

Profilo Professionale _____

	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	AFFIDABILITA'	PUNTI MAX 30
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Attenzione all'autoformazione ed all'aggiornamento	
A.3.	Autonomia	
B	DISPONIBILITA'	PUNTI MAX 20
B.1.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.2.	Disponibilita' a modificare i comportamenti	
C	TECNICA DI LAVORO	PUNTI MAX 30
C.1.	Capacita' organizzativa	
C.2.	Quantita' del lavoro	
C.3.	Qualita' del lavoro	
D	IMPEGNO RELAZIONALE	PUNTI MAX 20
D.1.	Attitudine al lavoro di gruppo	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 3

Al 3° gruppo: passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, corrispondono i seguenti parametri di valutazione:

A) AFFIDABILITA'

(capacità di assicurare un elevato contenuto professionale nelle mansioni svolte e di indirizzare costantemente la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi)

Sulla base dell'analisi del contenuto professionale delle mansioni svolte e la capacità di indirizzare la propria attività al conseguimento di obiettivi operativi con riferimento ai seguenti parametri:

A1) ADEGUATEZZA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI

A2) CAPACITÀ DI UTILIZZARE LE NOZIONI E LE INFORMAZIONI

A3) AUTONOMIA

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

B) DISPONIBILITA'

(capacità di adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi)

Sulla base dell'analisi all'attitudine ad adeguare il proprio comportamento a fronte di nuove situazioni organizzative od in relazione ad incarichi diversi, con riferimento ai seguenti parametri:

B1) CAPACITA' INNOVATIVA

B2) INIZIATIVA NELLE SITUAZIONI IMPREVISTE

B3) DISPONIBILITA' A MODIFICARE I COMPORTAMENTI

è attribuito un punteggio massimo di punti 30

C) TECNICA DI LAVORO

(capacità di garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese, e di mettere in atto le necessarie misure di supporto)

Sulla base dell'analisi della capacità di definire, valutare e garantire l'avanzamento delle attività svolte in relazione alle attese e di mettere in atto le necessarie misure di supporto, con riferimento ai seguenti parametri:

C1) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

C2) QUALITA' DEL LAVORO

è attribuito un punteggio massimo di punti 20

D) IMPEGNO RELAZIONALE

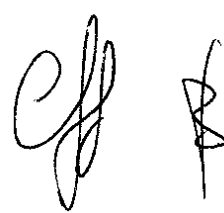
(capacità di rapportarsi con i collaboratori e gli utenti e di affrontare e tenere sotto controllo situazioni e problemi che tendono ad originare competizione o tensione nei rapporti interpersonali)

Sulla base dell'analisi dell'impegno relazionale con riferimento ai seguenti parametri:

D1) ABILITA' DI COMUNICAZIONE

D2) GESTIONE DEI RAPPORTI INTERPERSONALI

è attribuito un punteggio massimo di punti 20



COMUNE DI CECIMA

PROVINCIA DI PAVIA

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI 3

ANNO _____

Per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D

Settore _____

Lavoratore sig. _____

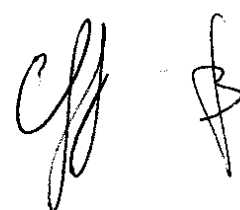
Categoria e Posizione Economica di inquadramento _____
Profilo Professionale

	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTI MAX 100
A	AFFIDABILITA'	PUNTI MAX 30
A.1.	Adeguatezza delle competenze professionali	
A.2.	Capacità di utilizzare le nozioni e le informazioni	
A.3.	Autonomia	
B	DISPONIBILITA'	PUNTI MAX 30
B.1.	Capacità innovativa	
B.2.	Iniziativa nelle situazioni impreviste	
B.3.	Disponibilità a modificare i comportamenti	
C	TECNICA DI LAVORO	PUNTI MAX 20
C.1.	Capacità organizzativa	
C.2.	Qualità del lavoro	
D	IMPEGNO RELAZIONALE	PUNTI MAX 20
D.1.	Abilità di comunicazione	
D.2.	Gestione dei rapporti interpersonali	
	TOTALE PER PROGRESSIONE ORIZZONTALE	

IL RESPONSABILE

Firma del lavoratore

ANNOTAZIONI



PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

Il revisore

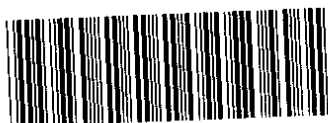
- Esaminata la Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2015, sottoscritta dalle rappresentanze sindacali e dalla delegazione di parte pubblica in data 18/01/2015;
- visto l'articolo 40-bis, comma 1 D.Lgs 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- Visto il C.C.N.L comparto Regioni e Autonomie Locali nel testo in vigore

Esprime parere favorevole, per quanto di competenza, alla preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo del 18/01/2015.

Il revisore



Comune di Cecina
N. Prot. 0002235/2015
Data 23/12/2015
Tit. III Cl. 05 Fasc.



COMUNE DI CECIMA

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CECIMA
PARTE ECONOMICA ANNO 2015

**IPOTESI di 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 2015.**

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 ...21/12/2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente Segretario Comunale del Comune di Cecima Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (CGIL-CISL) UIL/FP CISL/FPL, Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Segretario Comunale per la parte privata: I rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CGIL/FP, CISL/FPL, UIL
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Cecima
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) utilizzo risorse decentrate anno 2015 b) disciplina PEO
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Sì in data 23/12/2015
		Nel caso l'Organo di controllo interno/Revisore dei Conti abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance approvato con apposita deliberazione Il Piano della performance del Comune di Cecima coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni =====		

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

Va preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo è pari ad euro 4.027,53, mentre la parte variabile è pari a €. 0,00. La parte fissa e la parte variabile vengono utilizzate come segue:

Utilizzo parte fissa	
Descrizione	Importo
Indennità di comparto	990,35
Progressioni orizzontali	1.037,18
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Produttività	2.000,00
Reperibilità	
Totale	4.027,53
Utilizzo parte variabile	
Descrizione	Importo
Produttività	
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura)	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (ICI, art.208 TUEL, ecc.)	
Altro	
Totale	0,00

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri approvati con il CCDI Giuridico vigente 2011-2013 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	2.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	1.037,18
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	

Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura)	0
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (ICI, art.208 TUEL, ecc.)	0
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	990,35
Somme rinviate	0
Reperibilità	0
Totale	4.027,53

* 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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il r il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 15.04.2015

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

Con il presente CCDI viene approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi.

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

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi dell'art. 5 c.3 del CCNL del 1.4.99 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.10.04

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

..... 2015

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 2015.

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 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.027,53
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
Totale	4.027,53

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" storica del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in €. 4.027,53.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	€ 243,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	€ 195,97
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	€ 213,74
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	€ 281,46
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 7	€ 78,38
CCNL 5/10/2001 art. 4 c. 1	€ 370,64
CCNL 1/4/1999 art. 15 c. 1 lett J	€ 160,64
Totale	1.543,83

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (RIA, ecc.)	
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)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 3	
Totale	

Sezione II – Risorse variabili

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

Totale	0,00
--------	------

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	-
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 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
CCNL 31/03/1999 art.10 c.2 secondo periodo: riduzione fondo per assorbimento incarichi P.O.	- 0
Tot	- 0

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.027,53
Risorse variabili	0,00
Totale	4.027,53

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 le seguenti somme relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	990,35
Progressioni orizzontali	1.037,18
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Reperibilità	
Totale	2.027,53

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.
Le indennità per le Posizioni Organizzative non sono attinte dal fondo ma dal bilancio.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0
Indennità di rischio	0
Indennità di disagio	0
Indennità di maneggio valori	0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0

Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	2.000,00
Progressioni orizzontali	
Altro	
Totale	2.000,00

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	2.027,53
Somme regolate dal contratto	2.000,00
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	4.027,53

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 € 4.027,53, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 2.027,53. 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 stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 40 % della somma stanziata per l'obiettivo individuale venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 60% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

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

Con il presente CCDI viene approvata la disciplina delle progressioni orizzontali che non può prevedere più del 50% dei dipendenti in progressione per anno. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni avvengono sulla base della valutazione del comportamento organizzativo e del raggiungimento degli obiettivi.

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

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2015 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento all'art.9 c.2 bis ultimo capoverso del DL 78/2010 così come integrato dalla L.147/2013 che prevede:

A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Si dà atto che nell'anno 2104 non vi sono state riduzioni per l'articolo sopra riportato.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente.

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2015	Fondo 2014	Diff 2015-2014	2010
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
Risorse storiche				
Unico importo consolidato anno 2004 (art. 31 c. 2 Ccnl EELL 02-05 e art 32)	2483,70	2483,70	-	2483,70
Incrementi contrattuali				

Incrementi Ccnl parte fissa	1543,83	1543,83	-	2483,70
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
Dichiarazione congiunta - Recupero PEO	-	-	-	-
Art.15.c.5	-	-	-	-
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 4 c. 2 Ccnl EEL 00-01)	-	-	-	-
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	4027,53	4027,53	-	4027,53
Risorse variabili				
Poste variabili sottoposte all'art 9 comma 2-bis della legge 122/2010				
Attiv. nuovi servizi o riorgan (art. 15 c. 5 - parte variabile Ccnl EELL 98-01)	-	-	-	-
Attiv. nuovi servizi o riorgan (art. 15 c. 2)	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-
Totale poste variabili sottoposte all'art 9 comma 2-bis della legge 122/2010	-	-	-	-
Poste variabili non sottoposte all'art 9 comma 2-bis della legge 122/2010				
Economie Fondo anno precedente	-	-	-	-
Risparmi straordinario	-	-	-	-
Art.15 c.1 lett. k): Progettazione UTC Art.91 c.5 D.Lgs. 163/06 - Direttiva CEE 2004/38	-	-	-	-
Risp. straordinario anno precedente (art. 15 c. 1 lett m) Ccnl EELL 98-01)	-	-	-	-
Totale risoste variabili non sottoposte all'art 9 comma 2-bis della legge 122/2010	-	-	-	-
Totale risorse variabili	0,00	0,00	0,00	0,00
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2 bis prima parte L. 122/2010)	-	-	-	-
Decurtazione per decurtazione proporzionale (art. 9 c. 2 bis seconda parte L. 122/2010)	-	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo (Riduzione x incarichi PO)	-	-	-	-
Totale decurtazioni del fondo	-	-	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4027,53	4027,53	-	4027,53
Risorse variabili	-	-	-	-
Decurtazioni	-	-	-	-
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	4027,53	4027,53	-	4027,53
Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo. Anno 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente				
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2015	Fondo 2014	Diff 2015-2014	2010
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				
indennità di comparto quota carico Fondo	990,35	990,35	-	990,35
Progressioni orizzontali storiche	1037,18	1037,18	-	1037,18
Indennità turno, rischio, disagio, maneggio, ecc.	-	-	-	-
Indennità di responsabilità / professionalità	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-

Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	2.027,53	2.027,53	-	-
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa				
Economie per anno successivo	-	-	-	-
Art.15 c.1 lett. k): Progettazione UTC Art.91 c.5 D.Lgs. 163/06 - Direttiva CEE 2004/38	-	-	-	-
Indennità di responsabilità / professionalità	-	-	-	-
Indennità turno, rischio, disagio, maneggio, ecc.	-	-	-	-
Produttività / performance collettiva	-	-	-	-
Produttività / performance individuale	2.000,00	2.000,00	-	2.000,00
Altro	-	-	-	-
Totale destinazioni regolate	2.000,00	2.000,00	-	2.000,00
(eventuali) Destinazioni da regolare				
Acc. to art. 37 c. 7 Ccnl EELL 22.1.04	-	-	-	-
Altre decurtazioni del fondo (specificare)	-	-	-	-
Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione				
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	2.027,53	2.027,53	-	2.027,53
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2.000,00	2.000,00	-	2.000,00
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	-	-	-	-
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	4.027,53	4.027,53	-	4.027,53

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 regolate in sede di contrattazione sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 1500.2 (cod. 04.06.1) 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 2010 risulta rispettato
Norma non più in vigore

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 è impegnato sul bilancio 2015 ai capitoli 1500.2 (cod. 04.06.1) per i progetti regolati in sede di trattativa e ai capitoli 1500.99 (cod. 04.06. 1) e 100.99 (cod 01.02.1) per le quote di retribuzioni al personale non regolate in sede di trattativa.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL REVISORE DEI CONTI

ai sensi dell'art. 5 c.3 del CCNL del 1.4.99 come sostituito dall'art.4 del CCNL del 22.10.04

CERTIFICA

il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio

Il Revisore dei Conti

..... 2015

Verbo sk. B



COMUNE DI CECIMA
Provincia di PAVIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

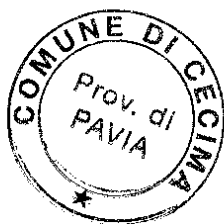
OGGETTO:

APPROVAZIONE CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2015

Pareri ai sensi del combinato disposto dagli artt. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

I sottoscritti, sotto la propria responsabilità, esprimono i sottoestesi pareri sulla proposta di deliberazione in oggetto:

Regolarità	Esito	Data	Il Responsabile	Firma
Regolarità Tecnica e Contabile	Favorevole	30/12/2015	DOTT. DANIELE BELLOMO	





COMUNE DI CECIMA
Provincia di PAVIA

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE

(MILANESI ANDREA)



IL SEGRETARIO COMUNALE

(DOTT. DANIELE BELLOMO)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

N. 18 Reg. Pubbl.

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica, su conforme dichiarazione del responsabile del Servizio, che copia del presente verbale venne pubblicata in data odierna all'albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.



IL SEGRETARIO COMUNALE

(DOTT. DANIELE BELLOMO)

Li, 23 GEN. 2016

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione in data odierna ai Capigruppo Consiliari come previsto dall'art. 125 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267.



IL SEGRETARIO COMUNALE

DOTT. DANIELE BELLOMO

Li, 23 GEN. 2016

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

☐ Si certifica che la presente deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

☐ Si certifica che la presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi del 4° comma dell' art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267.

Li, 23 GEN. 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE

DOTT. DANIELE BELLOMO