



# COMUNE di CAVENAGO di BRIANZA

SERVIZIO SEGRETERIA E DIREZIONE GENERALE

## VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

**N. 123 del 14/12/2017**

Cod. Ente: 10956

**ORIGINALE**

**OGGETTO: RECEPIMENTO IPOTESI DI ACCORDO RIPARTIZIONE FONDO RISORSE  
DECENTRATE ANNO 2017.**

L'anno DUEMILADICIASSETTE addì QUATTORDICI mese di dicembre alle ore 19.30 in Cavenago di Brianza nella sede del Comune si è riunita la Giunta Comunale.

| Risultano presenti/assenti i Signori: |                 | P        | A        |
|---------------------------------------|-----------------|----------|----------|
| Seghi                                 | Francesco Maria |          | Si       |
| Caprotti                              | Gianmassimo     | Si       |          |
| Fumagalli                             | Davide          | Si       |          |
| Biffi                                 | Giacomo         | Si       |          |
| Tavormina                             | Emanuela        | Si       |          |
| <b>Totale presenti/assenti</b>        |                 | <b>4</b> | <b>1</b> |

Assiste il Segretario Generale dott. Roncen Ivan, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Vice Sindaco Sig. Gianmassimo Caprotti.

Il Presidente, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente ai sensi degli artt. 31, 32 e 34 del CCNL 22.01.2014;

Richiamate le deliberazioni, esecutive ai sensi di legge:

- del Consiglio Comunale n. 11 del 31.01.2017 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2017/2019.
- della Giunta Comunale n. 117 del 23.11.2017 con la quale si esprimevano le direttive per la costituzione del fondo risorse decentrate e per la contrattazione decentrata integrativa 2017 e si costituiva il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2017.
- della Giunta Comunale n. 120 del 20.11.2013 di nomina della Delegazione Trattante di Parte Pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;
- della Giunta Comunale n. 116 del 23.11.2017: *“Modifica e integrazione deliberazione di G.C. n. 120 del 20.11.13 avente ad oggetto: “CCNL Personale Comparto Regione e Autonomie Locali. Costituzione Delegazione Trattante di Parte Pubblica”;*

Visti:

- l'Ipotesi di Accordo sottoscritta in data 13.12.2017 dalle Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, relativa all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017;
- le Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, redatte ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012;
- l'attestazione del Nucleo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 01.04.1999;
- l'allegata proposta a firma del Responsabile del Settore Entrate e Tributi-Gestione Risorse Umane dott.ssa Laura Pirovano;
- il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti in data 14.12.2017;

Richiamati:

- il CCNL 01.04.1999;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il CCNL 22.01.2014;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 27.07.1998 e successive modifiche;

Preso atto del parere di regolarità tecnica espresso in data 14.12.2017 dal Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane dott.ssa Laura Pirovano ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, 1° comma, e all'art. 147 bis, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Preso atto del parere di regolarità contabile espresso in data 14.12.2017 dal Responsabile del Settore Finanziario rag. Ileana Sala ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, 1° comma, e all'art. 147 bis, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Preso atto del visto in data 14.12.2017 attestante la copertura finanziaria a firma del Responsabile del Settore Finanziario rag. Ileana Sala ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 147 bis, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge,



## DELIBERA

1. Di recepire, per i motivi di cui in premessa e qui dati per integralmente riportati:
  - l'Ipotesi di Accordo sottoscritta in data 13.12.2017 dalle Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, relativa all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017;
  - le Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, redatte ai sensi della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012;  
allegate alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.
2. Di prendere atto:
  - dell'attestazione del Nucleo Indipendente di Valutazione, di cui all'art. 15, comma 4, del CCNL 01.04.1999, come da Verbale n. 5/2017;
  - del parere favorevole espresso in data 14.12.2017 dal Revisore Unico dei Conti;  
allegati alla presente per formarne parte integrante e sostanziale.
3. Di autorizzare la Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione dell'Accordo definitivo.
4. Di demandare al Responsabile del Settore Entrate e Tributi-Gestione Risorse Umane gli adempimenti conseguenti alla presente deliberazione.

---

Allegati: - proposta e pareri  
- Ipotesi di Accordo utilizzo risorse decentrate anno 2017  
- Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria  
- Attestazione Nucleo Indipendente di Valutazione – Verbale n. 5/2017  
- parere Revisore Unico del Conto





# COMUNE di CAVENAGO di BRIANZA

Settore Entrate e Tributi - Risorse Umane

Il giorno 13 del mese di dicembre alle ore 8.30 presso il Comune di Cavenago di Brianza sono state convocate le parti sindacali per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Le parti, dopo articolata discussione, raggiungono l'intesa che le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali siano destinate preferibilmente alle categorie più basse, riconoscendo l'istituto almeno alle categorie B e C.

Per quanto riguarda le specifiche responsabilità la pare sindacale ricorda la sostanziale non attuazione dell'istituto e a tal fine sollecita la controparte a dar corso a quanto concordato negli anni pregressi. La parte pubblica si impegna a dar corso a quanto richiesto sin dall'inizio del 2018.

Per quanto concerne gli altri istituti contrattuali si rimanda a quanto disposto nella pre-intesa già inviata a tutte le parti, di seguito riportata quale parte integrante e sostanziale.

Cavenago di Brianza, 13 dicembre 2017

Letto, firmato e sottoscritto come da originale depositato agli atti.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Il Presidente – F.to Ivan Roncen

Membro – F.to Laura Pirovano

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

FP CGIL – F.to Tania Goldonetto

RSA CGIL – F.to Stefano Sacconi

ALLEGATO n° ..... alla  
delibera del 14/12/2017  
in data 14/12/2017





# COMUNE di CAVENAGO di BRIANZA

Provincia di Monza e della Brianza

Approvato dal Consiglio Comunale  
in data 14/12/2017

*Proposta di deliberazione alla Giunta Comunale*

**OGGETTO: RECEPIMENTO IPOTESI ACCORDO RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017.**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

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 e 34 del CCNL 22.01.2004.

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 31.01.2017, esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2017/2019.
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 23.11.2017, esecutiva, con la quale si esprimevano le direttive per la costituzione del fondo risorse decentrate e per la contrattazione decentrata integrativa 2017 e si costituiva il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2017.
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 20.11.2013, esecutiva, di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente.
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 23.11.2017, esecutiva, ad oggetto: "Modifica e integrazione deliberazione di G.C. nr. 120 del 20.11.13 avente ad oggetto: "CCNL Personale comparto regione e autonomie locali. Costituzione delegazione trattante di parte pubblica".

Considerato che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale nella seduta del 13.12.2017 hanno stipulato l'ipotesi di accordo, per l'anno 2017, in merito all'utilizzo delle risorse destinate ad incentivare la produttività (allegato A).

Richiamata la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 avente per oggetto: "Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001).

Vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria riguardante la contrattazione decentrata per l'anno 2017, allegata alla presente proposta (allegato B).

Richiamata l'attestazione del Nucleo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 (allegato C).

Dato atto che si è provveduto alla trasmissione dell'ipotesi di accordo al Revisore Unico dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

Richiamato il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti sulla compatibilità economico-finanziaria dei costi della contrattazione collettiva integrativa decentrata contenuta nell'accordo (pre-intesa) di Costituzione del fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (allegato D).

Visto il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 156 del 27.07.1998 e successive modifiche ed integrazioni.

P R O P O N E

1. Di recepire l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 13.12.2017 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale relativa all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017, che si allega al presente atto, quale parte integrante e sostanziale (allegato A).
2. Di recepire la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria riguardanti la contrattazione decentrata per l'anno 2017, redatte ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19.07.2012 (allegato B).
3. Di prendere atto dell'attestazione rilasciata dal Nucleo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 (allegato C).
4. Di prendere atto del parere favorevole del Revisore Unico dei Conti in ordine alla regolarità tecnica e contabile della costituzione del fondo 2016 (allegato D).
5. Di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo definitivo per la destinazione delle risorse decentrate anno 2017.

Cavenago di Brianza, 14.12.2017



IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Laura Pirovano

La sottoscritta Laura Pirovano, Responsabile del Settore Entrate-Tributi,

(X) – esprime, ai sensi dell'art. 49, I° comma, e dell'art. 147 bis, I° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni, parere favorevole in ordine alla **regolarità tecnica** dell'atto.

Cavenago di B.za, 14.12.2017



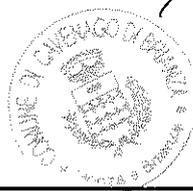
IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Laura Pirovano

La sottoscritta Ileana Sala, Responsabile del Settore Finanziario,

(X) – esprime, ai sensi dell'art. 49, I° comma, e dell'art. 147 bis, I° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni, parere favorevole in ordine alla **regolarità contabile** dell'atto e ne attesta la **copertura finanziaria**, ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni.

Cavenago di B.za, 14.12.2017



IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Ileana Sala



# COMUNE di CAVENAGO di BRIANZA

Provincia di Monza e della Brianza

delibera del 14/06/2017  
 in data 14/06/2017

## PRE INTESA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

**ANNO 2017**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2017, risulta così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI € 66.590,14

Dal fondo delle risorse stabili vengono detratti i seguenti importi:  
 (Dichiar. Congiunta n. 19 CCNL 22.01.2004)

|   |             |
|---|-------------|
| progressioni orizzontali consolidate<br>(art. 34 c. 3 e art. 33 c. 4 e 5 CCNL 2004 - art. 17, c. 2 lett. b CCNL 1999) | € 26.008,92 |
| progressioni orizzontali correnti   | € 2.000,00  |

Per l'anno 2017 i criteri per l'attribuzione della progressione economica sono identici a quelli dell'anno 2016 e vengono di seguito riportati:

### CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE:

1. *Al fine dell'individuazione di criteri selettivi, si stabilisce che l'accesso dei dipendenti alla progressione economica orizzontale è subordinato all'attribuzione di una valutazione media nel triennio pari ad almeno il 90%.*

2. *Tra tutti i dipendenti che hanno diritto all'accesso alla progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria e la progressione economica sarà attribuita nel rispetto dei seguenti criteri:*

- dipendenti che, nel triennio precedente, hanno ottenuto per i tre anni consecutivi valutazioni superiori al 90%;
- dipendenti che, nel triennio precedente, hanno ottenuto la miglior media di valutazione superiore al 90%.

2. *A parità di valutazione, saranno adottati, nel seguente ordine, questi criteri:*

- dipendente che, a parità di categoria, si trovi nella posizione economica inferiore.
- anzianità di servizio nella posizione economica, qualora la posizione economica fosse identica.

3. *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.*

4. *Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende. In quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente*

utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

5. In caso di mobilità, sono considerate anche le valutazioni che il dipendente ha conseguito nell'ente di provenienza.

6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 2, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

indennità di comparto 2017 € 13.538,63  
(art. 33, c. 4 lett. b-c - Colonna 2 + 3 Tab. D CCNL 22.01.2004)

**RISORSE STABILI DISPONIBILI ANNO 2017** € 25.042,59

---

RISORSE DECENTRATE VARIABILI  
art. 31 comma 3, CCNL 22.01.2004 – art. 15 comma 2 € 7.197,43  
CCNL 01.04.1999

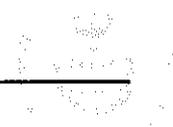
TOT. RISORSE STABILI DISPONIBILI + VARIABILI ANNO 2017 € 32.240,02

### **RIEPILOGO:**

RISORSE STABILI DISPONIBILI – art. 31, c. 2 CCNL 22.01.2004: € 25.042,59

RISORSE VARIABILI DISPONIBILI – art. 31, c. 3 CCNL 22.01.2004: € 7.197,43

TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI ANNO 2017: € 32.240,02



## Utilizzo delle Risorse Decentrate per l'anno 2017

Le risorse sopra specificate, pari a € 32.240,02 sono così utilizzate nei seguenti "Istituti" contrattuali:

|  |   |          |
|--|---|----------|
| <b>Indennità di Rischio</b> - Euro 30,00 mensili x n. 2 dip.<br>(art. 17, c. 2, CCNL 01.04.1999 e art. 41 CCNL 22.01.2004)   | € | 560,76   |
| <b>Indennità di Turno</b> (personale: Polizia Locale) x 4 dip.<br>(art.17, c.2, ccnl 01.04.1999)   | € | 5.250,00 |
| <b>Indennità per particolari responsabilità</b><br>(art. 17 c. 2 CCNL 01.04.1999)<br>(€ 300,00 annui x n. 4 dip. con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale) | € | 1.200,00 |
| <b>Indennità di disagio</b><br>(art. 17 c. 2 CCNL 01.04.1999)  | € | 3.240,00 |

*L'indennità verrà erogata secondo quanto segue:*

Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

- particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio di appartenenza; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.
- attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali per la quale non è prevista l'indennità di rischio e non collegate alla declaratoria del profilo professionale di cui all'allegato A) del CCNL 31/3/1999.
- attività di front office a contatto con particolari e prolungate relazioni con l'utenza. Questo particolare compenso 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. L'erogazione della stessa può giustificarsi in presenza di personale che sia chiamato a svolgere la propria attività secondo un orario di lavoro particolarmente disagiato o a condizioni lavorative particolarmente stressanti, oppure un'alta frequenza di contatto con il pubblico o di attività front office per una percentuale che è pari o superiore al 40% dell'attività settimanale.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento Responsabile di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario, che sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.

La misura dell'indennità mensile è pari a quella prevista per l'indennità di rischio. Poiché l'erogazione dell'indennità di disagio, sulla base della previsione contrattuale, si deve collegare solo a particolari e specifiche modalità e condizioni (spaziali e temporali) della prestazione lavorativa, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo.

Per quanto riguarda le specifiche responsabilità la parte sindacale ricorda la sostanziale non attuazione dell'istituto e a tal fine sollecita la controparte a dar corso a quanto concordato negli

anni pregressi. La parte pubblica si impegna a dare corso a quanto richiesto sin dall'inizio del 2018.

Le parti concordano che eventuali residui di risorse destinate all'istituto della progressione economica orizzontale e all'istituto dell'indennità di disagio saranno destinate al fondo per la produttività.

Si rendono pertanto disponibili € 21.989,26= da utilizzare interamente per la corresponsione dei compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione individuale con le modalità attualmente vigenti.

Per l'anno 2017 i criteri per l'attribuzione del compenso incentivante la produttività sono identici a quelli dell'anno 2016 e vengono di seguito riportati:

**CRITERI:**

*Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, esclusi i titolari di P.O., proporzionalmente al periodo di servizio prestato e a eventuali prestazioni part-time. Non verranno considerati i periodi di aspettativa non retribuita e di congedo parentale.*

*Il personale assente dal servizio per periodi anche non continuativi superiori 6 mesi non partecipa alla produttività. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*

*Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.*

*Concorrono a determinare la presenza in servizio:*

- giorni lavorativi, riposo settimanale e festività, ferie;
- permessi sindacali ed assemblee sindacali;
- congedo obbligatorio per maternità;
- assenza per donazione di sangue;
- infortunio per cause di servizio;
- riposi compensativi;
- malattia fino a 20 giorni;
- permessi L.104/92;

*Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget procapite con i correttivi di cui sopra.*

*Per ogni dipendente, in base alla valutazione, il budget viene così suddiviso:*

- Valutazioni tra il 95% e il 100% - distribuzione del 100% del budget individuale
- Valutazione tra il 70% e il 94,99% - distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 70% - nessuna distribuzione di produttività.

*Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti in parti uguali tra i dipendenti collocati all'interno della stessa fascia, come segue:*

- 30% ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione maggiore o uguale al 95%
- 35% ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione compresa tra 90% e 94,99%
- 35% ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione compresa tra 80% e 89,99%.

Letto, firmato e sottoscritto.

Cavenago di Brianza, 13.12.2017

Per la delegazione trattante di Parte Sindacale:

Sindacati territoriali

F.to Goldonetto Tania - FP CGIL

Turdo Nicola - FP CISL        ASSENTE

Bottari Alessandro - DiCCAP        ASSENTE

Per la delegazione trattante di Parte Pubblica:

F.to Ivan Roncen

F.to Laura Pirovano  
Ileana Sala                        ASSENTE

RSA CGIL

F.to Stefano Sacconi

ORIGINALE

Autografo  
 da parte del LA 60 e 0 223  
 in data 14/12/2017

**COMUNE DI CAVENAGO DI BRIANZA**

Provincia di Monza e Brianza

**IPOSTESI ACCORDO RIPARTIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2017.**

Relazione illustrativa

**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>  | Preintesa 13/12/2017<br>Contratto xx/12/2017  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  | 1 GENNAIO 2017 – 31 DICEMBRE 2017   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Dott. Ivan Roncen – Segretario - Presidente<br>D.ssa Laura Pirovano - Posizione Organizzativa - Componente<br>Rag. Ileana Sala - Posizione Organizzativa - Componente<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br>SIND. C.I.S.L.<br>SIND. C.G.I.L.<br>SIND. DICCAP<br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<br>SIND. C.G.I.L. D.ssa Tania Goldonetto |
| <b>Soggetti destinatari</b>  | Personale dipendente non dirigente del COMUNE DI CAVENAGO DI BRIANZA  |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>  | Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017.   |
| <b>procedura<br/>         li<br/>         e degli<br/>         atti<br/>         propedeut<br/>         iche</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b><br>Allegazione della<br>È stata acquisita la certificazione del Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici.   |



|                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
|                                     | <b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti al quale è indirizzata tale relazione.                             |
|                                     | <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 con deliberazione di Giunta Comunale nr. 44 del 30.03.2017   |
|                                     |  | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017-2019 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione di Giunta Comunale nr. 42 del 30.03.2017 |
|                                     |  | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 di cui all'attestazione del Nucleo Indipendente di Valutazione del 14.12.2017.                 |
|                                     |  | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione del 1/2017          |
| <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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Per l'anno 2017 già con la deliberazione nr. 117 del 23.11.2017 ad oggetto "Personale non dirigente. costituzione fondo risorse decentrate per l'anno 2017. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa", la Giunta Comunale aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 32.935,81, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse dell'anno 2017, le delegazioni hanno destinato le risorse come segue:

1 – **Particolari responsabilità** (art. 36, c.2, CCNL 22.01.2004) € 1.200,00

Art. 36 - Modifiche all'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999

All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) *Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite*

*ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.*

2 - Progressioni orizzontali per l'anno 2017 (art. 34 c. 3 e art. 33 c. 4 e 5 CCNL 2004 – art. 17, c. 2 lett. b CCNL 1999)

Viene quantificato in € 2.000 l'importo massimo da destinare alle progressioni orizzontali per l'anno 2017.

I criteri per l'attribuzione non sono stati modificati rispetto allo scorso anno e vengono sotto riportati:

#### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA PER L'ANNO 2017

I criteri selettivi rimangono invariati rispetto allo scorso anno, si stabilisce che l'accesso dei dipendenti alla progressione economica orizzontale è subordinato all'attribuzione di una valutazione media nel triennio pari ad almeno il 90%.

1. *Tra tutti i dipendenti che hanno diritto all'accesso alla progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria e la progressione economica sarà attribuita nel rispetto dei seguenti criteri:*

- *dipendenti che, nel triennio precedente, hanno ottenuto per i tre anni consecutivi valutazioni superiori al 90%;*
- *dipendenti che, nel triennio precedente, hanno ottenuto la miglior media di valutazione superiore al 90%.*

2. *A parità di valutazione, saranno adottati, nel seguente ordine, questi criteri:*

- *dipendente che, a parità di categoria, si trovi nella posizione economica inferiore.*
- *anzianità di servizio nella posizione economica, qualora la posizione economica fosse identica.*

3. *L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.*

4. *Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende. In quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.*

5. *In caso di mobilità, sono considerate anche le valutazioni che il dipendente ha conseguito nell'ente di provenienza.*

6. *Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 2, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.*

3 - Indennità di disagio (art. 17 c. 2 CCNL 01.04.1999)

Viene quantificato in € 3.240,00 l'importo massimo da destinare all'indennità di disagio per l'anno 2017.

*Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso.*



## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI DISAGIO

L'indennità verrà erogata quando l'attività lavorativa verrà influenzata da almeno uno degli aspetti sotto riportati:

- a) particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio di appartenenza; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.
- b) attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali per la quale non è prevista l'indennità di rischio e non collegate alla declaratoria del profilo professionale di cui all'allegato A) del CCNL 31/3/1999.
- c) attività di front office a contatto con particolari e prolungate relazioni con l'utenza. Questo particolare compenso 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. L'erogazione della stessa può giustificarsi in presenza di personale che sia chiamato a svolgere la propria attività secondo un orario di lavoro particolarmente disagiato o a condizioni lavorative particolarmente stressanti, oppure un'alta frequenza di contatto con il pubblico o di attività front office per una percentuale che è pari o superiore al 40% dell'attività settimanale.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento Responsabile di Settore, previa verifica da parte degli stessi della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario, che sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.

La misura dell'indennità mensile è pari a quella prevista per l'indennità di rischio. Poiché l'erogazione dell'indennità di disagio, sulla base della previsione contrattuale, si deve collegare solo a particolari e specifiche modalità e condizioni (spaziali e temporali) della prestazione lavorativa, presuppone la sussistenza della prestazione effettiva; conseguentemente, l'indennità stessa non potrà essere erogata in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo.

4. Indennità di turnazione: (art.17, c.2, ccnl 01.04.1999)

Il personale della Polizia Locale rispetta i termini previsti nell'art. 17, c. 2 del CCNL 01.04.1999 al fine di poter procedere all'erogazione dell'indennità di turno: importo € 5.250,00

5. Indennità di rischio: (art. 17, c. 2, CCNL 01.04.1999 e art. 41 CCNL 22.01.2004)

Rimane invariato quanto già trattato nei precedenti CCDI, nr. 2 dipendenti € 560,76

6 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a, CCNL 01.04.1999 e s.m.i.): € 21.989,26

Vista l'ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate anno 2017, con il quale è non le modalità di erogazione della produttività rimangono invariate rispetto all'anno 2016.

Al fine di definire la quota spettante al personale dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, esclusi i titolari di P.O., proporzionalmente al periodo di servizio prestato e a eventuali prestazioni part-time. Non verranno considerati i periodi di aspettativa non retribuita e di congedo parentale.

Il personale assente dal servizio per periodi anche non continuativi superiori 6 mesi non partecipa alla produttività. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Concorrono a determinare la presenza in servizio:

- giorni lavorativi, riposo settimanale e festività, ferie;



- permessi sindacali ed assemblee sindacali;
- congedo obbligatorio per maternità;
- assenza per donazione di sangue;
- infortunio per cause di servizio;
- riposi compensativi;
- malattia fino a 20 giorni;
- permessi L.104/92.

*Il budget destinato annualmente alla produttività, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget procapite con i correttivi di cui sopra.*

*Per ogni dipendente, in base alla valutazione, il budget viene così suddiviso:*

- Valutazioni tra il 95% e il 100% - distribuzione del 100% del budget individuale
- Valutazione tra il 70% e il 94,99% - distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 70% - nessuna distribuzione di produttività.

*Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti in parti uguali tra i dipendenti collocati all'interno della stessa fascia, come segue:*

- 30% ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione maggiore o uguale al 95%
- 35% ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione compresa tra 90% e 94,99%
- 35% ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione compresa tra 80% e 89,99%.

*Art. 37 CCNL 22.1.2004 - Compensi per produttività*

*"1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

*2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

*3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.*

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

*Art.18 D.lgs 150/2009 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance.*



*"1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto."*

- b) **quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo 2016.**

| FONDO INDISPONIBILE  | 2017      |
|--|-----------|
| progressioni economiche consolidate                        | 26.008,92 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI                         | 26.008,92 |
| Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04                 | 13.538,63 |
| TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE | 39.547,55 |
| progressioni economiche anno 2017 (importo massimo)        | 2.000,00  |
| indennità di turno   | 5.250,00  |
| indennità di rischio                                       | 560,76    |
| indennità specifiche responsabilità                        | =====     |
| indennità particolari responsabilità                       | 1.200,00  |
| Indennità di disagio                                       | 3.240,00  |
| produttività individuale e collettiva                      | 21.989,26 |
| TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO                       | 73.787,57 |

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Nell'ipotesi di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate anno 2017 siglato il 13.12.2017, sono stati introdotti criteri di erogazione della produttività.



Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

- a) la contrattazione nazionale e a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie - esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono"

all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Nel corso dell'anno 2011 la Giunta Comunale con deliberazione n. 51 del 04.05.2011 ha approvato una nuova metodologia di valutazione coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 22.12.2010 e ss.mm.ii..

Il Nucleo Indipendente di Valutazione con verbale n. 2/2011 ha verificato che il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" fosse coerente con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09.

Con il CCDI dell'anno 2017 sono stati introdotti criteri di distribuzione della produttività così come sopra illustrato.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2017 vengono concordate nuove progressioni economiche per l'importo massimo di € 2.000.

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2017 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI come sopra illustrato, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 102 del 22/12/2015; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

- f) **illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**



Con la deliberazione n. 44 del 30.03.2017 la Giunta Comunale ha approvato il Documento Integrato Piano della Performance e P.E.G. per l'anno 2017. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed obiettivi strategici annuali.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 117 del 23.11.2017 ha stabilito di destinare al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2017, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, l'importo di € 7.197,43 (1,2% del monte salari dell'anno 1997), salvo il preventivo accertamento del Nucleo Indipendente di Valutazione, di cui all'art. 15 comma 4 del C.C.N.L. 1.4.1999 sulla destinazione delle risorse e sulle eventuali economie.

L'importo di cui sopra dovrà essere distribuito prevalentemente alla produttività al fine di definire progetti che si riconducano alla Relazione Previsionale e Programmatica ed in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Documento Integrato Piano della Performance e P.E.G. 2017.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.



# Relazione tecnico-finanziaria

## **Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2017 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 117 del 23.11.2017 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa e costituzione del Fondo 2017
- Preintesa sottoscritta il 13.12.2017 tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017

## **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2017, risulta così costituito:

|   |           |
|---|-----------|
| fondo unico consolidato 2002  | 51.698,31 |
| INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE  |           |
| ART 32 c1. ccnl 22.01.04  |           |
| Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.   | 3.675,96  |
| ART 32 c2. ccnl 22.01.04  |           |
| Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.   | 2.964,48  |
| Art.4 comma 1 ccnl 2004-2005  |           |
| 1. Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. | 3.736,93  |
| Art.8 comma 2 ccnl 2006-2007  |           |

|   |                  |
|---|------------------|
| Gli enti a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008 incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6 monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%. | 4.514,46         |
| <b>TOTALE INCREMENTI CONTRATTUALI DA CONSOLIDARE</b>  | <b>14.891,83</b> |
| <b>FONDO UNICO CONSOLIDATO</b>  | <b>66.590,14</b> |

*Sezione II - Risorse variabili*

|  |                 |
|--|-----------------|
| Secondo comma art. 15  |                 |
| Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997. | 7.197,43        |
| Primo comma lett. k) art. 15   |                 |
| Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17.  | 0,00            |
| <b>TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE</b>  | <b>7.197,43</b> |

La Giunta Comunale con deliberazione n. 117 del 23.11.2017 ha stabilito di destinare al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2017, ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, l'importo di € 7.197,43 (1,2% del monte salari dell'anno 1997), salvo il preventivo accertamento del Nucleo Indipendente di Valutazione, di cui all'art. 15 comma 4 del C.C.N.L. 1/4/1999 sulla destinazione delle risorse e sulle eventuali economie.

L'importo di cui sopra dovrà essere distribuito prevalentemente alla produttività al fine di definire progetti che si riconducano alla Relazione Previsionale e Programmatica e in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2017.

Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.



### Sezione III - (eventuali)

Sulla base delle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 75/2017 le risorse per il salario accessorio dell'anno 2017 non devono superare quelle del 2016. Tale previsione opera, per esplicita previsione legislativa, già dallo scorso 1 gennaio e la norma abroga il comma 236 della legge n. 208/2015, per il quale i fondi non dovevano superare quelli del 2015 e dovevano essere ridotti in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio, tenendo conto degli assumibili.

Pertanto il fondo a partire dall'anno 2017 non deve più tenere conto dell'andamento del numero dei dipendenti.

Si evidenzia che il Comune di Cavenago di Brianza nell'anno 2016 ha rispettato il pareggio di bilancio.

La Deliberazione n. 26/2014 della Sezione Autonomie della Corte dei conti, ritiene che nel concetto di "trattamento accessorio" oggetto di eventuale decurtazione, sono da includere tutti i trattamenti di natura accessoria anche se finanziati con somme di bilancio, come ad esempio la retribuzione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa negli enti senza la dirigenza.

### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

|  |            |
|--|------------|
| FONDO UNICO CONSOLIDATO                            | 66.590,14  |
| TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE           |            |
| ART. 15 COMMA 2                                    | € 7.197,43 |
| FONDO COMPLESSIVO                                  | 73.787,57  |
| ART. 15 C. 1 LETT. K)                              | 0,00       |
| DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 9 C. 2 BIS L.122/2010 | 0,00       |
| DECURTAZIONE CESSAZIONI ART. 1 C. 236 L.208/2015   | 0,00       |
| FONDO COMPLESSIVO                                  | 73.787,57  |

### Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) ammontano ad un totale di € 1.434,99, mentre gli importi di cui alla lettera b) e c) per € 13.538,63 sono stati posti a carico delle risorse decentrate.

## **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**

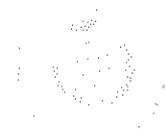
Per l'anno 2017 già con la deliberazione "Personale non dirigente. costituzione fondo risorse decentrate per l'anno 2017. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa" n. 117 del 23.11.2017, la Giunta Comunale aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici) e in particolare venivano sottratti dalle risorse ancora contrattabili risorse pari ad € 39.547,55, quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

|   |                  |
|---|------------------|
| progressioni economiche   | 26.008,92        |
| <b>TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI</b>                         | <b>26.008,92</b> |
| Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04                        | 13.538,63        |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE</b> | <b>39.547,55</b> |

Per l'anno 2017 si concorda l'assegnazione di nuove progressioni economiche orizzontali per l'importo massimo di € 2.000 come da criteri riportati al punto Modulo 2).

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

|  |                  |
|--|------------------|
| Indennità di turno   | 5.250,00         |
| Indennità di rischio   | 560,76           |
| Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f, CCNL 01.04.99, art. 36, c.1, CCNL 22.01.04 e art. 7 CCNL 09.05.06) | ===              |
| Particolari responsabilità (art. 36, c.2, CCNL 22.01.04)   | 1.200,00         |
| Indennità di disagio   | 3.240,00         |
| produttività individuale e collettiva  | 21.989,26        |
| Progressioni economiche (valore massimo)   | 2.000,00         |
| <b>TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO</b>  | <b>34.240,02</b> |



*Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare.*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

|  |           |
|--|-----------|
| progressioni economiche  | 26.008,92 |
| Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04   | 13.538,63 |
| TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE   | 39.547,55 |
| Indennità di turno   | 5.250,00  |
| Indennità di rischio   | 560,76    |
| Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f, CCNL 01.04.99, art. 36, c.1, CCNL 22.01.04 e art. 7 CCNL 09.05.06) | ====      |
| Particolari responsabilità (art. 36, c.2, CCNL 22.01.04)   | 1.200,00  |
| Indennità di disagio   | 3.240,00  |
| Progressioni economiche (valore massimo)   | 2.000,00  |
| produttività individuale e collettiva  | 21.989,26 |
| TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO   | 34.240,02 |
| Art. 15 c. 1 lett. K)  | € 0,00    |
| TOTALE UTILIZZO FONDO  | 73.787,57 |

*Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

L'art. 4 comma 3 sexies D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 « Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche » così come modificato dalla legge 4 marzo 2009 n. 15 e D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 prevede che:



3-sexies. "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"

L'art. 5 c. 3 del CCNL 01.04.1999 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 cinque giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale, tra l'altro, sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo.."

La presente relazione, in ossequio ai dispositivi del precitato contratto collettivo nazionale di lavoro, persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Si richiama anche l'art. 40 del 165 comma 3 quinquies così come modificato dal d.lgs. 150/2009 che in materia di spesa del personale richiedono un contenimento delle spese relative al personale e consentono di inserire eventuali risorse decentrate solo:

"La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa **nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale** dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato **all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi** applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 e pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della n. 15 del 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."

*Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa.*

|   |                  |
|---|------------------|
|   | 2017             |
| FONDO UNICO CONSOLIDATO   | 66.590,14        |
| TOTALE VOCI VARIABILI DA NON CONSOLIDARE                        |                  |
| Art. 15 comma 2   | 7.197,43         |
| <b>FONDO COMPLESSIVO 2016</b>                                   | <b>73.787,57</b> |
| Art.15 comma 1 lett. K)   | 0,00             |
| Decurtazione fondo ai sensi della L.122/2010 art. 9 comma 2 bis | 0,00             |
| Decurtazione fondo ai sensi della L.208/2015 art. 1 comma 236   | 0,00             |

Come illustrato sinteticamente il Totale fondo per l'anno 2017 è pari ad € 73.787,57.

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

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

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

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, l'ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2017, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2017. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2017 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 31.01.2017, esecutiva.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie

14 dicembre 2017



ORIGINALE

ALL'ESISTENTE  
SERVIZIO  
14/12/2017  
NA Ceco 123

## NUCLEO INDIPENDENTE di VALUTAZIONE

### Comune di CAVENAGO DI BRIANZA

Alla cortese attenzione  
del Sindaco  
del Segretario Generale  
delle Posizioni Organizzative  
del Collegio dei Revisori  
**Sede**

#### Verbale n. 5/2017

Addì 11 del mese di dicembre 2017, il Nucleo procede a

#### 1. Certificazione ai sensi artt. 2 e 4 CCNL 1.4.99

##### Il Nucleo indipendente di valutazione

- ⤴ **Visti** gli artt. 2 e 4 del CCNL 1.4.99;
- ⤴ **Considerato** che l'art. 40 del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii. prevede che:  
*comma 3-quinquies. .... (omissis).*  
*Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo 150/09 .... (omissis).*
- ⤴ **Preso atto** che gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance/Peg sono stati approvati con delibera di GC n. 44 del 30.03.2017 e n. 102 del 19.10.2017;
- ⤴ **Dato atto** che il Nucleo con proprio verbale n. 1/2017 ha proceduto alla certificazione di idoneità degli stessi obiettivi, in coerenza con i criteri espressi dall'articolo 5 comma 2 D. Lgs. 150/09;
- ⤴ **Vista** la dichiarazione della PO responsabile del Settore Finanziario in merito alle disponibilità in bilancio per il finanziamento del fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente di area non dirigenziale del Comune di Cavenago per l'anno 2017, con particolare riferimento alla disposizione di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/04/1999 il fondo costituito per l'anno 2017 nel dettaglio e per quanto di sua competenza:
  - l'incremento di **€ 7197,00** art. 15 comma 2 che potrà essere erogato come produttività finalizzata ai processi contenuti nel Piano delle performance/Peg che dimostrano una riduzione

del costo e/o incremento qualitativo e quantitativo dei servizi prodotti, eventuali risparmi su obiettivi collegati a tale finanziamento dovranno ritornare nelle disponibilità di bilancio;

- le risorse richiamate nella lettera K) del fondo, dovranno essere destinate secondo le disposizioni regolamentari vigenti nell'ente (parte variabile del fondo).

^ **Si demanda** al collegio dei Revisori la vigilanza e la certificazione complessiva del fondo.

#### **autorizza**

l'iscrizione dell'importo pari a **€ 7197,00** secondo comma art. 15 CCNL 1.4.99 finalizzato a remunerare produttività;

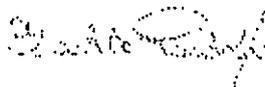
#### **rammenta**

- che l'erogazione della produttività è finalizzata a effettivi e veritieri criteri concordati nel CCIA. Il Nucleo verificherà a fine del periodico processo di valutazione l'effettiva coerenza, in allegato ad un prospetto riassuntivo dei processi performanti ovvero che a preventivo, da verificare a consuntivo. Il prospetto rappresenta la quantità di efficienza per processo al fine di rimettere alle PO e ai Revisori, per la parte di competenza, la congruità tra economie determinate e premi erogati;
- che la produttività va erogata ai sensi dell'art. 37 CCNL 22.01.04, ovvero collegando gli importi a destinazione vincolata (art 15 c. 2) agli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance/Peg, nonché nel rispetto delle disposizioni oggetto degli artt. 40 e 45 del 165/02 e ss.mm.ii.

Si invita il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii., a vigilare sull'accordo pur riservandosi in sede di Relazione sulla Performance e di certificazione della produttività ex art. 37 CCNL 22.1.04 di segnalare eventuali difformità alla procura della Corte dei Conti.

### **Il Nucleo indipendente di valutazione**

Elisabetta Pandolfo



ORIGINALE

LA G. U. 123  
14/12/2017

Comune di Cavenago di Brianza

Provincia di Monza e Brianza

\*\*\*

**VERBALE DEL 14.12.2017**  
**DEL REVISORE UNICO DEI CONTI**

## REVISORE UNICO DEI CONTI DEL COMUNE DI CAVENAGO DI BRIANZA

L'anno 2017, il giorno 14 del mese di dicembre, presso la sede municipale, è stata consultato il Revisore Unico dei Conti, Dott.ssa Lorenza Marcheggiani per prendere in esame l'ipotesi di accordo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017;

Visto quanto disposto dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009 che sostituisce l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, al comma 1 recita: *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti...."*;

Preso atto, dell'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, che le risorse decentrate vengono incrementate dell'importo pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997 (pari a Euro 7.197,43), come previsto dall'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.99, solo in seguito al preventivo accertamento da parte del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, nonché in seguito alla verifica del rispetto del Patto di Stabilità per l'anno 2016 e dell'obiettivo previsto dal comma 557, art. 1, della Legge finanziaria 2007;

Il Revisore Unico prende atto che il Ministero dell'Economia – Ragioneria generale dello Stato – con Circolare n. 25 del 19-07-2012 prot. n. 64981 ha emanato le istruzioni e gli schemi tipo di relazione illustrativa e di relazione tecnico-finanziaria, sulla base dei quali sono state impostate anche le relazioni dell'Ente;

Preso atto, dalla relazione tecnico finanziaria sottoscritta dal Responsabile del Servizio, che gli istituti stabiliti previsti dal contratto decentrato sono finanziati con le risorse decentrate stabili;

Preso atto che l'art. 9, comma 2-bis, del D.L n. 78/2010, così come modificato dall'art. 1, comma 1, lettera a) DPR 4 settembre 2013, n. 122, prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2011, e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio: Il revisore verifica il rispetto di tale disposizione.

Sulla base delle informazioni fornite, il Revisore Unico

## ANALIZZA

- la preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2017;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria previste dal citato art. 40 del D.Lgs 165/2001;

Tutto ciò premesso e sulla base di quanto disposto dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, il Revisore Unico, preso atto:

- della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio, nel rispetto degli equilibri del medesimo;
- del meccanismo di calcolo delle risorse previste dall'art. 31 del CCNL 22-01-2004;

esprime parere favorevole alla determinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività costituito per l'anno 2017.

Il Revisore Unico esprime parere favorevole all'ipotesi di Accordo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

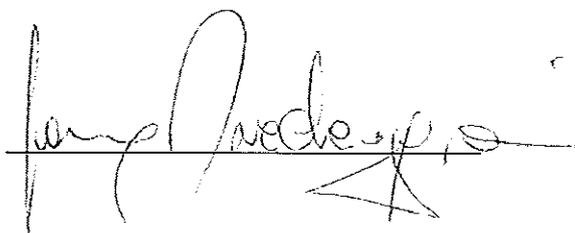
Il Revisore Unico raccomanda altresì:

- che la distribuzione del fondo sia improntata in conformità alle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009, per cui i trattamenti economici siano corrisposti sulla base delle risultanze di un processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- la corretta applicazione dell'art. 40-bis del D.Lgs 165/2001, laddove prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni di pubblicare in modo permanente sul proprio sito istituzionale, i contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria.

Letto, confermato, sottoscritto

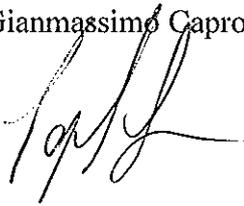
Li 14 dicembre 2017

Marcheggiani Dott.ssa Lorenza

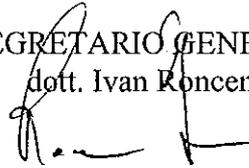


Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
Gianmassimo Caprotti



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Ivan Roncen



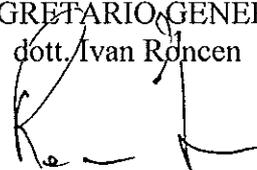
\*\*\*\*\*

Della presente deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

Li, 13-03-2018



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Ivan Roncen



\*\*\*\*\*

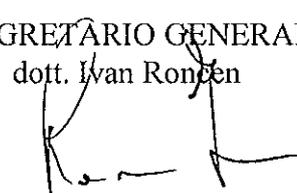
La presente deliberazione:

- E' stata comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000
- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D. Lgs. 267/2000

Li, 13-03-2018



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Ivan Roncen



\*\*\*\*\*

La presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line dal 13-03-2018 per 15 giorni consecutivi
- E' divenuta esecutiva in data 24 MAR. 2018 ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D. Lgs. 267/2000

Li, 24 MAR. 2018



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Ivan Roncen

