



# Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Deliberazione n. 188

del 04/12/2019

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **quattro** del mese di **DICEMBRE**, Solita sala delle Adunanze con inizio alle ore **18.00**

### LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Dott. Ing. Renato Meregalli, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Comunale Dott.Ssa Raffaella Volpez ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
RENATO MEREGALLI	SINDACO	X	
PIETRO ROSSI	VICE SINDACO	X	
SELENE DIRUPATI	ASSESSORE	X	
MARCO TREMOLADA	ASSESSORE	X	
MONICA SANVITO	ASSESSORE	X	

**PRESENTI: 5**

**ASSENTI: 0**

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA PER LA DESTINAZIONE DELLE  
RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 135 del 02/12/2013, con la quale è stata autorizzata la definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Veduggio al Lambro, per il triennio 2013-2015 - parte normativa;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 16.10.2019, avente ad oggetto: "Contrattazione decentrata integrativa. Costituzione della delegazione trattante di parte datoriale - art. 7, Commi 1 e 3 e art. 8, comma 2 CCNL funzioni locali del 21.05.2018";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 16.10.2019 avente oggetto: "Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la definizione e ripartizione risorse decentrate anno 2019";

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate (pre-intesa) per l'anno 2019 sottoscritta in data 08/11/2019 prot.n. 10556 dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

VISTO lo schema di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 che si allega al presente deliberato per farne parte sostanziale ed integrante, Allegato A);

RICHIAMATE la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria, sottoscritte in data 15/11/2019, che si allegano al presente deliberato per farne parte sostanziale ed integrante, Allegato B);

DATO ATTO che con PEC protocollo n. 10777 in data 15/11/2019 è stato chiesto all'Organo di revisione contabile il parere sull'allegata ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 e che l'Organo di revisione non ha comunicato alcun rilievo nei quindici giorni successivi alla richiesta di parere;

RICHIAMATO l'art. 8 comma 6 del CCNL del 21/05/2018, che testualmente recita: "6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto", e preso atto che l'invio della documentazione è stato effettuato in data 15/11/2019 prot.n. 10777 e che pertanto i quindici giorni senza rilievi da parte del Revisore Unico, sono trascorsi e quindi l'organo di governo può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

RITENUTO di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017

Visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con delibera G.C. n. 60/2010 e successive m. e i.;

ACQUISITI i pareri favorevoli prescritti dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 28 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

A VOTI unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge.

#### DELIBERA

1. DI AUTORIZZARE, per i motivi meglio espressi in narrativa che qui si intendono integralmente riportati, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 nell'identico testo Allegato A), quale parte integrante, alla presente deliberazione;

2. DI PUBBLICARE, dopo la sottoscrizione, sul sito Internet del Comune il contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica anno 2019;

3. DI TRASMETTERE la presente delibera alle OO.SS. e alle R.S.U.;

4. DI TRASMETTERE l'accordo annuale debitamente sottoscritto dalle parti all'ARAN, entro i tempi e con le modalità previsti dalla normativa vigente;

5. DI RENDERE con separata ed unanime votazione la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



# COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

## Provincia di Monza e della Brianza

*Servizio finanziario*  
*Ufficio Ragioneria*

*telefono 039/2486.360/361*

*Largo Repubblica, 3*  
*20854 Vedano al Lambro (MB)*  
*P.I.00742750961*  
*C.F. 03131650156*

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

**- ANNO 2019 -**

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Raffaella Volpez – Segretario Generale - Componente unico
- e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
  - 
  -
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - CISL FP -
  - FP CGIL -

si conviene e si stipula quanto segue:

#### **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Vedano al Lambro per il triennio 2013 - 2015 - parte normativa approvato con delibera G.C. n 135 del 2 dicembre 2013 e regolarmente sottoscritto dalle parti in data 4 dicembre 2013, in base al quale annualmente l'amministrazione comunale provvede alla determinazione delle risorse decentrate stabili e variabili in accordo con la RSU e con le Organizzazioni Sindacali di categoria, firmatarie del C.C.N.L. nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione è ancora vigente e mantiene la sua efficacia sino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

2. Il presente contratto ha durata annuale, per l'anno 2019 in riferimento ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.

3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

Il presente contratto conferma per l'anno 2019, il finanziamento degli istituti contrattuali applicati in favore del personale dipendente del comune, in osservanza delle norme vincolanti contenute nei Contratti collettivi nazionali di lavoro nonché delle clausole previste nel Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro sottoscritto in data 04.12.2013;

**CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7,  
COMMA 4, LETT. a), CCNL 21/05/2018)**

**ART. 2 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Con deliberazione G.C. n. 153 del 16/10/2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2019 e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per l'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 383 del 23/10/2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 per un totale di Euro 128.186,15, di cui Euro 72.470,08 per la parte stabile ed Euro 55.716,07 per la parte variabile, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. L.gs. n. 75/2017.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 383 del 23/10/2019, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al presente contratto integrativo.

Nell'ambito della parte variabile sono previste, in particolare, le seguenti risorse aggiuntive:

-Euro 1.126,63 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, per le quali, sussistendo la relativa capacità di spesa in bilancio, vengono messe a disposizione in sede di contrattazione integrativa per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2018, come previsto nel PEG/piano della performance;

-Euro 4.442,65 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018, per le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 L. 449/97;

-Euro 46.000,00 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 di cui Euro 45.000,00 per risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche art. 113 del D.L.gs n. 50/2016 ed Euro 1.000,00 per risorse previste da disposizioni di legge da entrate conto terzi (Ministero - NPR).

3. Come risulta dalla determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 383 del 23/10/2019 le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, ammontano a Euro 130.773,19 (compresi € 2.587,04 derivanti da economie di anni precedenti).

**ART. 3 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 2 del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, la quale è tenuta ad esprimere per iscritto il proprio consenso entro 15 giorni dal ricevimento della stessa. La delegazione trattante di parte sindacale potrà a tal fine richiedere all'Amministrazione un apposito incontro.

2. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

3. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti (pari ad € 2.587,04), viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 162 del 30/10/2019;

4. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance.

Le parti si impegnano a verificare annualmente l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

6. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

7. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 153 del 16/10/2019, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 di cui al precedente art. 2, comma 3, quantificate in Euro 130.773,19, comprensivi oltre che dell'importo del fondo effettivo per l'anno 2019, pari a Euro 128.186,15, anche di Euro 2.587,04 derivanti da economie da anni precedenti, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:

a) Euro 18.188,57 per i premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 4 del presente contratto integrativo;

b) Euro 13.037,21 per i premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;

c) Euro 1.000,00 per le indennità condizioni di lavoro (maneggio di valori), di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente;

d) Euro 7.550,00 per le indennità di turno, le indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti;

e) Euro 802,00 per i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente;

f) Euro 46.000,00 per i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) sulla base dei criteri definiti dall'art. 6 del presente contratto integrativo;

g) Euro 290,79 per i compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000.

### **CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

#### **ART. 4 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i contenuti della deliberazione G.C. n. 93 del 14/06/2019, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 162 del 30/10/2019.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dalla Giunta Comunale nel PEG/piano della performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di

Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita relazione da parte del competente Responsabile di servizio.

## ART. 5 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 162 del 30/10/2019.

### RICHIAMATI:

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019, siglata in data 08/11/2019 prot. n. 10556;

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria al contratto integrativa anno 2019 in data 15/11/2019 prot. n. 10777;

- l'art. 8 comma 6 del CCNL del 21/05/2018, che testualmente recita: "6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto", e preso atto che l'invio della documentazione è stato effettuato in data 15/11/2019 prot.n. 10777 e che pertanto i quindi giorni senza rilievi da parte del Revisore Unico, sono trascorsi;

- la delibera G.C. n. [redacted] in data [redacted] avente ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019".

Il presente contratto viene:

Letto, confermato e sottoscritto.

Vedano al Lambro, \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:

Dott.ssa Raffaella Volpez \_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE SINDACALE:

- R.S.U.

- \_\_\_\_\_

-

---

- OO.SS. Territoriali

-CISL FP

---

-FP CGIL

---



**COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO**  
**Provincia di Monza e Brianza**

**Relazione illustrativa**  
**al contratto integrativo anno 2019**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		08.11.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Delibera G.C. n. 114 del 04/11/2011</p> <p>Presidente – Segretario Generale</p> <p>Organo monocratico</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) CGIL – CISL – UIL – SIA POL – FEDERAGENTI CISAL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) CGIL - CISL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) campo applicazione e durata</p> <p>b) fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018</p> <p>c) Risorse destinate alla erogazione del compenso incentivante la produttività (criteri – premio riservato dipendenti coinvolti in obiettivi di rilievo strategico per l'Ente – premio destinato a tutti i dipendenti relativo obiettivi assegnati PEG – premio collegato valutazione prestazioni individuali)</p> <p>d) indennità : fattispecie, criteri, valori – indennità di rischio – indennità di disagio – indennità maneggio valori – indennità specifiche responsabilità art. 17 – comma 2 – lettere F ed I)</p> <p>e) messi notificatori</p> <p>g) Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza</p> <p>h) Interpretazione autentica</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.  Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p><b>E' stato acquisito, ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 265 e s.m.i. ed art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/2018 l'esito positivo della verifica sulla costituzione del fondo, con verbale del Revisore dei conti n. 17/2019 del 31/10/2019</b></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Ai sensi del titolo 3 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance riguarda i seguenti ambiti: performance dell'Ente, performance di unità organizzativa/settore e performance individuale. E' rivolto a tutto il personale dipendente ivi comprese le posizioni organizzative.</p> <p>Adottato con delibera G.C. n. 93 del 14.06.2019</p>

	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì con G.C. n. 25 del 30.01.2019</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: obiettivi date ad ogni singolo settore/responsabile, sintesi della relazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, sintesi delle valutazioni, sia del personale che delle posizioni organizzative.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>È stata validata il 13/11/2019</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>La presente relazione viene inviata al Revisore dei Conti per il parere obbligatorio relativamente all'ipotesi di contratto decentrato allegato.</p>	

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

### **A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede per quanto attiene le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa:

1. Materie con obbligo di accordo:

- criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse economiche per lo sviluppo delle risorse umane;
- criteri per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e criteri di ripartizione;
- criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
  - a) attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B, C;
  - b) turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale. Criteri e valori relativi a:
    - a) specifiche responsabilità categorie B,C,D – ai sensi art 70 quinquies, comma 2 lettera a) CCNL 21.05.2018
    - b) specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B e C e D quest'ultima categoria per non titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018;
    - c) specifiche attività previste dalla normativa vigente (Ufficio Messi: condono; Ufficio Tributi: quota per recupero ICI come previsto dal vigente regolamento; Ufficio Tecnico: percentuale previsto dalla legge "Merloni" per la progettazione interna delle opere pubbliche come previsto dal vigente regolamento)
    - d) misure per favorire effettive pari opportunità e contro il mobbing sulle proposte formulate dai comitati come previsto dal vigente regolamento;
    - e) modalità e verifiche per la disciplina dell'orario di lavoro;
    - f) modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali,
    - g) Risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dagli operatori della Polizia Locale (Art. 56 sexies CCNL 21/05/2018);
    - h) costituzione banca delle ore;
    - i) la preventiva individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari per elevare di un ulteriore 10% il limite massimo del 25% per la concessione del part-time;
- progressioni economiche orizzontali delle categorie – materia rinviata;
- modalità di ripartizione delle risorse per:
  - a) le progressioni economiche orizzontali – materia rinviata;

- b) la retribuzione di posizione e risultato anche in riferimento alle alte professionalità.

2. Materie senza obbligo di accordo:

a) programmi delle attività formative;

- linee di indirizzo e criteri per:
- a) il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
  - b) la sicurezza sui luoghi di lavoro,
  - c) le facilitazioni per disabili;
  - d) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche e dalla domanda dei servizi;

a)

**B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

- **INDENNITA': TURNO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, PARTICOLARI RESPONSABILITA', SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

**INDENNITA': TURNO**

- *descrizione: servizi lavorativi svolti su turni settimanali dalla Polizia locale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 7.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 21.05.2018*
- *criteri di attribuzione: importo orario su ore turni effettuati*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: maggiore presenza sul territorio e sorveglianza dello stesso da parte della P.L..*

**INDENNITA': REPERIBILITA'**

- *descrizione: servizio lavorativo su reperibilità dai Servizi Demografici in caso di due giorni festivi susseguenti*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 50,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 21.05.2018*
- *criteri di attribuzione: esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: possibilità di denunce di nascita e di morte entro i tempi previsti dalla vigente normativa\_*

**INDENNITA' : "MANEGGIO VALORI"**

- *descrizione: maneggio valori da parte degli agenti contabili nominati*
  - *Importo massimo previsto nel fondo € circa 1.000,00*
  - *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis, comma 1 lettera c CCNL 21.05.2018*
  - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 4*
  - *criteri di attribuzione:*
    - euro 0,20 maneggio valori fino a € 5.000,00 annui
    - euro 0,50 maneggio valori da € 5.001,00 a € 12.000,00 annui
    - euro 1,00 maneggio valori da € 12.001,00 a € 22.000,00 annui
    - euro 1,10 maneggio valori oltre € 22.001,00 annui
- Per le sole giornate di effettivo servizio prestato, come da risultanze del conto annuale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: puntuale riscontro dei versamenti e del pagamento delle certificazioni.*

#### **Indennità o compenso per "PARTICOLARI RESPONSABILITÀ"**

- *descrizione: questa indennità è destinata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie B – C – D (non titolare di P.O.)*
- *Importo massimo previsto nel fondo € ZERO – Non attribuito*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: articolo 5*
- *criteri di attribuzione: responsabilità di apposizione della firma in qualità di responsabile del procedimento – responsabilità di preposizione a commissione di gara e/o concorso anche come segretario – responsabilità di programmi o piani di attività – responsabilità di gestione risorse umane e attività sostitutiva evidenziata con apposito atto di nomina già agli atti (vice responsabile).*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incremento professionalità del personale dipendente al fine di incrementare risposte certe ed in minor tempo nei confronti dell'utenza*

#### **Indennità o compenso per "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"**

- *descrizione: Questa indennità viene erogata nell'importo massimo di € 350,00 annue lorde*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 802,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies comma 2, lettera CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: articolo 5*
- *criteri di attribuzione: specifica dei periodi in cui le responsabilità attribuite vengono svolte*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: preparazioni approfondite sempre al passo con i frequenti cambiamenti legislativi per una celere e puntuale risposta alle esigenze dell'utenza.*

#### **Indennità o compenso ai MESSI NOTIFICATORI**

- *descrizione: Compensi ai messi notificatori*
- *importo massimo previsto nel fondo: € 290,79*
- *riferimento alla norma del CCNL: art. 54 CCNL 14/09/2000*
- *criteri di attribuzione: quota riconosciuta del riscosso del rimborso ricevuto da questo Ente per la notificazione di atti pervenuti da Enti esterni.*
- *Obiettivo: riconoscimento del rimborso ricevuto*

#### **- PROGETTI INCENTIVANTI:**

Per la descrizione dei progetti si rimanda alla deliberazione di approvazione del PEG (deliberazione della Giunta comunale n. 93 del 14.6.2019) in cui i progetti sono inseriti e finanziati anche con comma 2 art. 15 CCNL 01/04/1999.

#### **- ALTRE DESTINAZIONI:**

##### **SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL'UTENZA\_ "**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi per consentire la regolazione della viabilità durante le manifestazioni organizzate dall'Autodromo*
- *Importo € 4.442,65*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 3 lettera a) (art. 43 Legge 449/97)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9*
- *criteri di remunerazione: liquidazione straordinari effettuati - importo orario – differenza tra somma erogata e straordinario pagato: 50% destinata alla produttività degli Agente polizia locale e 50% incamerati nel bilancio dell'Ente - Vedasi convenzione stipulata tra Comune di Vedano al Lambro e SIAS con delibera GC n.21/2011.*

##### **RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI "**

- *descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali*
- *€ 45.000,00, ai sensi art- 67 comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018 (dal 1 gennaio 2018) D.Lgs. 50/2016 art. 113 c. 5-6 per le progettazioni;*
- *Importo € 1.000,00 ai sensi art- 67 comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018 quota parte contributo per il passaggio in ANPR per i dipendenti anagrafe (rec. per recupero evasione tributi e ISTAT (art. 70 ter).*

b) Gli effetti abrogativi impliciti

- c) Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati, ma si limita a regolamentare gli stessi sulla base delle nuove disposizioni legislative.
- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa
- e) Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 26/01/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 07/04/2010 delibera G.C. n. 60.
- f) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

La materia in oggetto è stata rinviata a successiva contrattazione.

g) 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

h) Sulla base di quanto disposto dal titolo III°, artt. Da 1 a 7 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 26/01/2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, nel presente contratto decentrato integrativo sono stati previsti i seguenti criteri selettivi tesi al costante miglioramento della produttività dell'Ente:

La performance si struttura nei seguenti ambiti:

- performance dell'Ente;
- performance dell'unità organizzativa/settore;
- performance individuale.

Il sistema di valutazione riguarda tutto il personale dipendente (compresi gli incaricati di posizione organizzativa) ed è articolato in diverse fasi in modo che sia garantito il monitoraggio delle performance nell'arco di un periodo temporale di riferimento tramite la rendicontazione su appositi report.

I documenti programmatori e pianificatori scelti per valutare e misurare la performance sono:

- relazione previsionale e programmatica;
- PEG;
- referto del controllo di gestione che individua i risultati a consuntivo (se disponibile);
- monitoraggio trimestrale/semestrale sull'andamento degli obiettivi.

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

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

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

- a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti negli obiettivi previsti nel PEG per progetti di rilievo strategico per l'ente, la cui pesatura sarà determinata dalla Giunta comunale unitamente al nucleo di valutazione, il cui importo dovrà corrispondere al 30% delle risorse disponibili a tale titolo;
- b) un premio destinato a tutti i dipendenti coinvolti negli obiettivi previsti nel PEG con la pesatura assegnata dalla Giunta unitamente al nucleo di valutazione il cui importo complessivo dovrà corrispondere al 40% delle risorse disponibili a tale titolo;
- c) un premio pari al 30% delle risorse disponibili collegato alla valutazione delle prestazioni individuali di tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Qualora non vengano individuati obiettivi strategici la relativa quota pari al 30% viene aggiunta alla quota destinata al premio di cui alla lettera b) che raggiunge così una percentuale complessiva del 70%.

**a) premio riservato ai dipendenti coinvolti in obiettivi di rilievo strategico per l'ente**

Gli obiettivi di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati dal Segretario Generale unitamente al nucleo di valutazione all'interno degli obiettivi presenti nel PEG (piano delle performances), sulla scorta degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti nel rispetto di quanto indicato in sede di redazione o aggiornamento del Peg: personale coinvolto, misura del coinvolgimento, parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale ad obiettivi specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Gli obiettivi saranno pesati in funzione dei seguenti parametri:

- complessità (alta, media, bassa)
- grado di innovazione e/o attuazione di riforme
- rilevanza – valore per i cittadini...
- risparmio /incremento entrata
- miglioramento organizzazione-gestione semplificazione procedure

O altri parametri di riferimento di volta in volta individuati in base all'obiettivo presentato.

Il risultato concreta il parametro di definizione dell'obiettivo che assegna una quota del fondo. La somma di tutte le quote assegnate deve essere uguale alla somma stabilita per il compenso incentivante la produttività

Fase successiva alla pesatura dei progetti:

Nella fase successiva viene determinata la percentuale di realizzazione del progetto che determina il compenso spettante rispetto a quello inizialmente assegnato (esempio: un progetto pesato al 100% se viene realizzato in un range compreso tra l'80 ed il 90% avrà una erogazione premio pari al 70% di quanto assegnato come da tabella sotto riportata. Detta determinazione si applica nei confronti delle posizioni organizzative ed ha ripercussioni sulla indennità di risultato oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione individuale. Per le posizioni organizzative si precisa che una percentuale di realizzazione inferiore al 50% non dà luogo ad alcuna indennità di risultato.

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente vale quanto riportato nel sottostante prospetto, oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RICONOSCIMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RICONOSCIMENTO PERSONALE DIPENDENTE
----------------------------	---	--

uguale o superiore a 100	100%	100%
da 90 a 100	90%	100%
da 80 a 90	70%	100%
da 50 a 79	40%	100%
Da 31 a 50	0	50%
Inferiore a 30	0	0

### **b) premio destinato a tutti i dipendenti relativo agli obiettivi assegnati nel PEG**

Gli obiettivi previsti nel PEG saranno oggetto di valutazione e pesatura da parte del Segretario in quanto nucleo di valutazione, sulla scorta degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti nel rispetto di quanto indicato in sede di redazione o aggiornamento del Peg: personale coinvolto, misura del coinvolgimento, parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale ad obiettivi specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Gli obiettivi dovranno saranno pesati in funzione dei seguenti parametri:

- complessità (alta, media, bassa)
- rilevanza – valore per i cittadini...
- miglioramento organizzazione-gestione semplificazione procedure

O altri parametri di riferimento di volta in volta individuati in base all'obiettivo presentato.

Il risultato concreta il parametro di definizione dell'obiettivo che assegna una quota del fondo. La somma di tutte le quote assegnate deve essere uguale alla somma stabilita per il compenso incentivante la produttività

Fase successiva alla pesatura dei progetti:

Nella fase successiva viene determinata la percentuale di realizzazione del progetto che determina il compenso spettante rispetto a quello inizialmente assegnato (esempio: un progetto pesato al 100% se viene realizzato in un range compreso tra l'80 ed il 90% avrà una erogazione premio pari al 70% di quanto assegnato come da tabella sotto riportata. Detta determinazione si applica nei confronti delle posizioni organizzative ed ha ripercussioni sulla indennità di risultato oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione individuale. Per le posizioni organizzative si precisa che una percentuale di realizzazione inferiore al 50% non dà luogo ad alcuna indennità di risultato.

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente vale quanto riportato nel sottostante prospetto, oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RICONOSCIMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RICONOSCIMENTO PERSONALE DIPENDENTE
uguale o superiore a 100	100%	100%
da 90 a 100	90%	100%
da 80 a 90	70%	100%
da 50 a 79	40%	100%
Da 31 a 50	0	50%
Inferiore a 30	0	0

### **c) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali**

Di seguito si innesca la valutazione della scheda individuale basata sul contributo assicurato alla performance legata alla realizzazione del progetto/dell'unità organizzativa di appartenenza, sui comportamenti professionali ed organizzativi e sulle competenze professionali mostrate.

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali discendenti della scheda di valutazione.

Per qualità del contributo assicurato alla performance si intende l'effettiva incidenza dell'attività del dipendente ai fini del risultato attribuito.

Per comportamenti professionali ed organizzativi il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Per competenze professionali mostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute attestate dai risultati conseguiti e le competenze effettivamente mostrate nella gestione di quanto allo stesso affidato.

I criteri di massima che compongono la scheda di valutazione, tenuto conto di quanto sopra esplicitato, si possono così riassumere:

- capacità gestionale e/o capacità di attuazione indirizzi responsabili;
- capacità di affrontare/adeguamento ai cambiamenti;
- il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
- il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.

**Non verrà corrisposto alcun beneficio a coloro che secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente, abbiano conseguito una valutazione negativa afferente al profilo delle competenze o di scarsa produttività se e quindi se non viene raggiunto il 50% per gli incaricati di posizione organizzativa ed il 20% per tutti i dipendenti del totale della scheda di valutazione prevista per la categoria di appartenenza.**

i) L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Vedano al L., 15/11/2019

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI – RISORSE UMANE

Dott. Salvatore Ragadali



**COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO**  
**Provincia di Monza e Brianza**



**Relazione tecnico finanziaria**  
**al contratto integrativo anno 2019**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

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

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, è stato costituito con determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 383 in data 23/10/2019 a seguito di delibera G.C. n. 152 in data 16/10/2019 per un totale di Euro 130.773,19, compresa la quota di € 2.587,04 per economie da anni precedenti, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	72.470,08
Risorse variabili	55.716,07
TOTALE	128.186,15

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 72.470,08 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	68.142,00

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018	2.662,40
art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018	1.734,97
art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21/05/2018	814,71
TOTALE	73.354,08

L'importo totale è comprensivo della quota di € 884.00, relativa alle decurtazioni più sotto riportate.

#### Sezione II° - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 55.716,07 sono così determinate:

sotto elencate voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018:

Descrizione	Importo
Art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018	4.442,65

Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 ISTAT	1.000,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018- (dal 1/01/2018)	45.000,00
Art. 67, comma 3, lettera d) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	114,28
Art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	3.741,42
Art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	290,79
Art. 67, comma 3, lettera h) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	1.126,63
TOTALE	55.716,07

#### **CCNL 2016 - 2018 21/05/2018 - art. 67 c. 3 lett. c)**

-Non sono stati destinati importi dai proventi degli accertamenti ICI per il potenziamento del servizio tributi.  
-E' stato destinato l'importo di € 45.000,00, dal 1 gennaio 2018, per specifici trattamenti economici in favore del personale ai sensi del D.L.gs n. 50/2016 art. 113 commi 5 – 6 per le progettazioni.

#### **CCNL 2016 - 2018 21/05/2018 - art. 67 c. 4 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)**

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad €. 545.635,15, per una possibilità di incremento massima di € 6.805,70 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di incremento dello 0,206% pari ad € 1.126,63 della parte variabile.

#### **Sezione III° - Decurtazioni del Fondo**

Riduzioni del fondo per la parte fissa e parte variabile:

-Art. 8 L. 03/05/1999 n. 124 - riduzione per trasferimento personale ATA € 884,00

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisore Unico non ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015, poiché non c'è stata alcuna riduzione permanente nelle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, non essendo variato, o variato in aumento, negli anni, il numero dei dipendenti. Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

In particolare, si riportano le vigenti norme, che riguardano il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

-Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016 € 0

A carico del fondo per l'anno 2018, sono pertanto previste le seguenti riduzioni € 884,00

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

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	72.470,08
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	55.716,07
<b>TOTALE FONDO ANNO 2019</b>	<b>128.186,15</b>

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

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

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	32.665,32
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	11.239,30
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
<b>TOTALE</b>	<b>43.904,62</b>

##### Sezione II° – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+)128.186,15
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-)43.904,62
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)2.587,04
<b>TOTALE</b>	<b>86.868,57</b>

**Sezione III° - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

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

Descrizione	Importo
Art. 68, comma 2 lettera a), del CCNL 21/05/2018	18.188,57
Art. 68, comma 2 lettera b), del CCNL 21/05/2018	13.037,21
Art. 68, comma 2 lettera c), del CCNL 21/05/2018	1.000,00
Art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 21/05/2018	7.550,00
Art. 68, comma 2 lettera e), del CCNL 21/05/2018	802,00
Art. 68, comma 2 lettera g), del CCNL 21/05/2018 ISTAT	1.000,00
Art. 68, comma 2 lettera g), del CCNL 21/05/2018 (da 01/01/2018)	45.000,00
Art. 68, comma 2 lettera h), del CCNL 21/05/2018	290,79
TOTALE (deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	86.868,57

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 94.638,06 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 43.904,62.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

RISORSE DESTINATE	IMPORTO	TIPOLOGIA INCENTIVO
Art. 67, comma 3 lettera b), del CCNL 21/05/2018 – Attuazione art. 43 L. 449/97 - Convenzione Comune SIAS per viabilità autodromo	4.442,65	Art. 68, comma 2 lettera a), del CCNL 21/05/2018
Art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/05/2018 ISTAT	1.000,00	Art. 68, comma 2 lettera g), del CCNL 21/05/2018
Art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/05/2018 (da 01/01/2018) art. 113 D. Lgs. 50/2016	45.000,00	Art. 68, comma 2 lettera g), del CCNL 21/05/2018
Art. 67, comma 3 lettera f), del CCNL 21/05/2018 - Rimborso spese notificazione art. 54 CCNL 14/09/2000	290,79	Art. 68, comma 2 lettera h), del CCNL 21/05/2018

per l'importo a fianco di ciascuna segnato, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, gli incentivi riportati.

*- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 162 del 30/10/2019, con riferimento alla delibera G.C. n. 93 del 14/06/2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente (verbale dell'Organo interno di valutazione).

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2019.

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

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

Costituzione fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
<b>RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>			
TOTALE	73.354,08	68.560,00	4.794,08
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
<b>TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")</b>	<b>73.354,08</b>	<b>68.560,00</b>	<b>4.794,08</b>
<b>RISORSE VARIABILI AL NETTO</b>			
TOTALE	55.716,07	23.599,00	32.117,07
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	<b>55.716,07</b>	<b>23.599,00</b>	<b>32.117,07</b>
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO</b>			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	//	
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	//	
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	//	//	

Altre decurtazioni fondo (personale ATA e personale PL)	884,00	1.031,00	-147,00
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>884,00</b>	<b>1.031,00</b>	<b>-147,00</b>
<b>RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	73.354,08	68.560,00	4.794,08
Risorse variabili	55.716,07	23.599,00	32.117,07
Decurtazioni	884,00	1.031,00	-147,00
<b>TOTALE</b>	<b>128.186,15</b>	<b>91.128,00</b>	<b>37.058,15</b>
<b>A DEDURRE COMPONENTI ESCLUSE DAL FONDO</b>			
Art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018	2.662,40		
Art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018	1.734,97	1.813,24	
Art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018 ISTAT	4.442,65	4.442,65	
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 ISTAT	1.000,00	807,75	
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 (fino al 18/04/2016)		10.000,00	
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018- (dal 1/01/2018)	45.000,00		
Art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21/05/2018- (dal 1/01/2018)	3.741,72	1.673,31	
Art. 17, comma 5, CCNL 01/04/1999		3.113,81	
<b>TOTALE</b>	<b>58.581,74</b>	<b>21.850,76</b>	
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</b>	<b>69.604,41</b>	<b>69.277,24</b>	
Risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative e Segretario com.le	74.710,91	75.038,08	
Fondo per il lavoro straordinario	9.000,00	9.000,00	
Totale fondo 2019	153.315,32		
Limite fondo 2016		153.315,32	
<b>DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo**

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2016 (limite)	
<b>DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>43.904,62</b>	<b>45.906,98</b>	
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>86.868,57</b>	<b>45.221,02</b>	
<b>DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	43.904,62	45.906,98	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	86.868,57	45.221,02	
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
<b>TOTALE</b>	<b>130.773,19</b>	<b>91.128,00</b>	
A dedurre economie da anno precedente	2.587,04		
<b>TOTALE FINALE</b>	<b>128.186,15</b>	<b>91.128,00</b>	

**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.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	IMPORTO
613.01/2019	INDENNITA' DI COMPARTO	11.239,30
612/2020	PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA	19.327,74
612/2020	ART. 15 COMMA 2 CCNL 01/01/1999	1.126,63
612/2020	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	0,00
VARI/2019*	PRODUTT. COMPLESSIVA (da straord anno preced.)	3.741,72
612/2020	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.000,00
612/2020	INDENNITA' UFFICIALI STATO CIVILE	802,00
100.9/2020	MESSI COMUNALI NOTIFICATORI	290,79
640.6/2019	INDENNITA' TURNO	7.500,00
101/2020	INDENNITA' REPERIBILITA'	50,00
VARI 2019	D.L.GS 50/2016 INCENTIVI TECNICI	45.000,00
1890/2019	COMPENSI ISTAT	1.000,00
640.4/2020	SIAS L. 449/97 ART. 43 P.L.	4.442,65
613.1-640.6-612/2019	FONDO 2018 RESTI*	1.961,40
612/2019	FONDO 2017 RESTI*	625,64
VARI STIP.	PROGRESSIONI FINO AL 31/12/2010	32.665,32
	<b>TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'</b>	<b>130.773,19</b>

**Sezione II° - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)**

Come sopra riportato, viene dimostrato il rispetto del vincolo della spesa complessiva del fondo per le risorse decentrate del 2016.

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

Il fondo trova copertura, come indicato nella determina del responsabile servizio finanziario n. 383 del 23/10/2019 per € 128.587,04, oltre ad € 2.587,04 del fondo anno 2018, quindi già impegnato:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	IMPORTO
613.01/2019	INDENNITA' DI COMPARTO	11.239,30
612/2020	PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA	19.327,74
612/2020	ART. 15 COMMA 2 CCNL 01/01/1999	1.126,63
612/2020	SPECIFICHE RESPONSABILITA'	0,00
VARI/2019*	PRODUTT. COMPLESSIVA (da straord anno preced.)	3.741,72
612/2020	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.000,00
612/2020	INDENNITA' UFFICIALI STATO CIVILE	802,00
100.9/2020	MESSI COMUNALI NOTIFICATORI	290,79
640.6/2019	INDENNITA' TURNO	7.500,00
101/2020	INDENNITA' REPERIBILITA'	50,00
VARI 2019	D.L.GS 50/2016 INCENTIVI TECNICI	45.000,00
1890/2019	COMPENSI ISTAT	1.000,00
640.4/2020	SIAS L. 449/97 ART. 43 P.L.	4.442,65
613.1-640.6-612/2019	FONDO 2018 RESTI*	1.961,40
612/2019	FONDO 2017 RESTI*	625,64
VARI STIP.	PROGRESSIONI FINO AL 31/12/2010	32.665,32
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'	130.773,19

Vedano al L., 15/11/2019

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Elisabetta Santaniello



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott.ssa Raffaella Volpez



# Comune di Vedano al Lambro

## Provincia Monza e Brianza

*Servizio Economico - Finanziario*

---

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA<sup>1</sup>**

---

#### **IL RESPONSABILE SERVIZIO ECONOMICO - FINANZIARIO**

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019**

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 02/12/2019

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.to rag. Elisabetta Santaniello

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

<sup>1</sup> Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49



# **Comune di Vedano al Lambro**

## **Provincia Monza e Brianza**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 188 DEL 04/12/2019**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019**

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL SINDACO**

F.to DOTT. ING. RENATO MEREGALLI

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to DOTT.SSA RAFFAELLA VOLPEZ

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Vedano al Lambro, 12/12/2019

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

DOTT. SALVATORE DOMENICO RAGADALI