



COMUNE DI CASALGRANDE

PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

c.a.p. 42013 piazza martiri della liberta', 1 tel.:0522 998511 fax.:0522 841039

Il giorno 11 del mese di marzo dell'anno 2013, presso la Sala Giunta della nuova sede del Comune di Casalgrande, sita in P.zza M. Della Libertà 1, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa:

a) per la delegazione di parte pubblica, il Presidente, Dr. Gregorio Martino, segretario

comunale del Comune, i componenti _____

b) per la delegazione di parte sindacale: per le OO.SS. Marinella Severi(CGIL) per le RSU - Mazzacani D. - MONTANARI GIULIA - TURELLI A. MARIA - MARTINELLI C. -

CAVARETTI ANDREA.

Le parti sottoscrivono la seguenti ipotesi di Contratto Decentrato integrativo per il Comune di Casalgrande 2013/2015

Delegazione di Parte Pubblica

[Signature]

Delegazione di Parte sindacale

FPCGI [Signature]
Quero Mario Turelli RSU
Mazzacani Giulie RSU
[Signature]
Anchea Cavaretti RSU
Antonio Martinelli
[Signature] CISL FP

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.

2. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2013,

3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito,

lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:

- a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
- b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
- c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
- d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
- e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
- f) per "Responsabile" il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- g) per "Regolamento" il regolamento sulla valutazione e la premialità del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 10/11/2011;
- h) per "SVP" il sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione di cui sopra;
- i) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- j) per "d.l. 78/2010" il decreto-legge 31 maggio 2010, n78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

Art. 3 Interpretazione autentica del contratto [Art. 4 CCNL 22/01/2004]

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.

2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.


4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

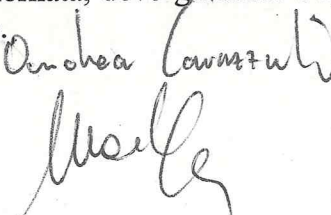
Art. 4 Contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

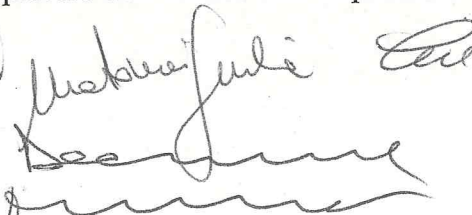
I servizi essenziali in caso di sciopero sono quelli indicati all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19/9/02 e per il Comune di Casalgrande le attività da garantire e le modalità sono le seguenti:

1-I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

2-Stato civile- Le prestazioni da garantire sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte; il contingente di personale è di un istruttore cat. C o D, con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio con la presenza di una persona individuata a rotazione.

FP CGII 

Anchea Cavazzuti 



3- Servizio elettorale – Le prestazioni da garantire sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti; il contingente è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

4- servizi educativi- In caso di proclamazione di sciopero, il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione dallo sciopero, entro il 7°(settimo) giorno dalla data dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati disponibili, il responsabile valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il personale non docente/insegnante, oppure se ne ravvisi la necessità, dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, tramite la precettazione di n. 1 operatore scolastico per ogni servizio. Nel caso in cui si proceda alla chiusura del servizio, sulla base dei dati in possesso del responsabile, il personale educativo ed ausiliario, che non aderisce allo sciopero, presterà regolare servizio, secondo le indicazioni che di volta in volta saranno fornite.

5-servizi del personale – i servizi da garantire sono l'erogazione degli emolumenti retributivi e compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge ove coincidano con l'ultimo giorno di scadenza .

6-attività assistenziali-trattasi di servizi domiciliari da garantire per assicurare la tutela fisica, la somministrazione di vitto a persone non autosufficienti- il contingente e di una persona di cat. B.

Art. 5 Banca delle ore

(Art. 38 bis CCNL 14/09/2000)

Ciascun dipendente assunto a tempo indeterminato e a tempo pieno può chiedere di accantonare in un apposito conto individuale le ore corrispondenti a prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il limite massimo di 50 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di effettuazione.

Il conto individuale di ciascun dipendente non può essere rimpinguato oltre il limite massimo di cui al comma 1, in caso di utilizzo totale o parziale delle ore accantonate in corso d'anno.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero di lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga o nel cartellino di rilevazione delle presenze.

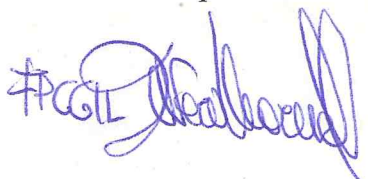
Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui al primo comma, vengono pagate entro i due mesi successivi all'effettuazione delle prestazioni lavorative stesse.

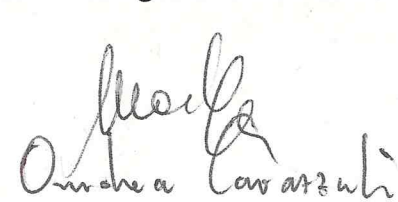
In caso di cessazione del rapporto di lavoro le ore accreditate non ancora utilizzate sono liquidate con la retribuzione in atto.

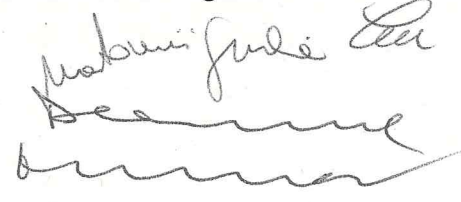
Art. 6- servizio mensa diritto alla mensa e modo di fruizione

[Art. 45 e 46 CCNL 14/09/2000 e art. 13 CCNL 09/05/2006]

1. Il personale del Comune di Casalgrande ha diritto al servizio mensa nei seguenti casi:

#CCNL



Oreste a Carasoli





- a) quando effettui il rientro pomeridiano, secondo l'articolazione ordinaria del lavoro, con prestazione lavorativa di almeno 2 ore;
- b) quando per straordinarie esigenze di servizio, su richiesta del Responsabile preposto, sia tenuto a prestare la propria attività lavorativa in orario straordinario per un periodo effettivo di lavoro (ordinario e straordinario) non inferiore a 7 ore e di straordinario non inferiore a 2 ore.
2. Per avere diritto al servizio la pausa deve essere compresa da un minimo di 30 ad un massimo di 120 minuti.
3. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09/05/2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro: addetti coinvolti negli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 6 ore di lavoro
- 4 Il diritto alla mensa è garantito con le seguenti modalità:
--il pasto viene direttamente erogato dall'Amministrazione mediante convenzione con operatori abilitati alla ristorazione ed in locali idonei. In tali ipotesi il costo a carico del lavoratore sarà pari ad 1/3 del costo di produzione del pasto richiesto dalla ditta all'Amministrazione.
5. Il valore del buono pasto è fissato in € 5,29.

Art. 7 – Quantificazione annuale delle risorse

1-E' di competenza dell'Amministrazione la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto.

2-I criteri per la distribuzione delle risorse accessorie, coerentemente con i principi dettati dal vigente CCNL e dalla normativa, è materia di contrattazione decentrata integrativa con le rappresentanze sindacali.

3-Resta fermo fino all'anno 2013 compreso il rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle direttive ed indirizzi, in merito, approvati dall'Amministrazione.

4-Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22/01/2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create anche a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

5-L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

6-Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva

#FCGL Nordland

Meille

Mastrosi Julie
Anchea Cavastuti

- condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
 - c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
 - d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'O.I.V. sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
 - e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.

Art. 8 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed al Regolamento adottato, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il SVP (sistema valutazione performance individuale) adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento.

b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del d.l. 78/2010; istituto per il quale si applica il SVP nonché la specifica e compiuta disciplina prevista nel Regolamento;

c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;

d) le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011 questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente nel Regolamento.

Art. 9 Progressione economica orizzontale all'interno della categoria

[Art. 5 CCNL 31/03/1999 / Art. 23 D.lgs. 150/2009]

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.

2. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito in:

1. **anni 4 per gli appartenenti alla categoria D**
2. **anni 3 la categoria C;**
3. **anni 3 per la categoria B.**

3. Viene determinato annualmente, il budget da destinare alle progressioni orizzontali, comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Tale budget viene suddiviso tra le categorie B, C e D in ragione proporzionale al numero dei dipendenti iscritti in ogni categoria rispetto al totale.

4. Le progressioni orizzontali si riconoscono solo a seguito di VALUTAZIONE dei dipendenti con applicazione del SVP (sistema valutazione performance) volta ad accertare la effettiva crescita professionale avvenuta nel periodo di riferimento e nei limiti dell'effettiva disponibilità delle risorse all'uopo destinate;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Andrea Cavasuli

5. Accedono alla progressione i lavoratori che avranno ottenuta la migliore valutazione attestante la crescita professionale, ferma restando la sussistenza dei presupposti di accesso;
6. In caso di parità tra le valutazioni, nel rispetto del budget definito, opera il criterio dell'anzianità di servizio nell'ente, determinandosi così una graduatoria di merito che consenta lo scatto fino alla capienza della risorsa stanziata.
7. La valutazione viene effettuata collegialmente dalla conferenza dei Responsabili presieduta dal Segretario Generale, al fine di garantire omogeneità di metodo valutativo.
8. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.
9. Le parti, prendendo atto delle limitazioni imposte dall'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010, convengono che – nel periodo di vigenza delle stesse - non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, nemmeno ai fini giuridici.

Art. 10– Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

[art. 3, c. 11, CCNL 14.09.2000, art. 2, c. 6, CCNL 14.09.2000]

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art.6, ad esclusione della lettera b), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.
2. Il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6, ad esclusione delle lettere b) e c), alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo. Le relative risorse devono essere previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro (risorse aggiuntive art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, compatibilmente con la normativa finanziaria vigente in termini di spesa di personale).

Art. 11– Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 6 in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 12 – Personale comandato o distaccato [Art. 19 CCNL 22/01/2004]

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui all'art. 7, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva l'acquisizione dall'ente utilizzatore, degli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione, ai sensi dell'all.A) del SVP, e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 13 – Personale parzialmente utilizzato per i servizi in convenzione

[Art. 14 CCNL 22/01/2004]

Ai sensi dell'articolo 14, comma 3, dell'articolo 14 del CCNL 22/01/2004, il personale dipendente di altri enti che presti servizio presso il Comune di Casalgrande a tempo parziale per la gestione di servizi in convenzione, è destinatario dei medesimi compensi spettanti al personale dipendente, ove ne ricorrano le condizioni previste dalle vigenti disposizioni contrattuali

Art. 14 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

[art. 4, c. 2, lett. a), CCNL 01.04.1999]

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui all'art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Anchea Cavazzoli" and "Denny"]

- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto nel Regolamento, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

Art. 15 – Principi generali in materia di indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, nel rispetto delle norme di questo CCDI, è di esclusiva competenza del Responsabile.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile.
9. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 16 Indennità per specifiche responsabilità

[art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01/04/1999]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa rapportandole al periodo di servizio prestato.
2. Le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute sulla base di tre fasce di attribuzione:

- a) Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità :(art. 36 c.1 art 17 comma 2 lett f) del CCNL 1999) L'indennità è corrisposta unicamente al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità ed inoltre al personale di categoria B e C individuato specificatamente, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità. L'indennità verrà

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

erogata al personale formalmente incaricato di responsabilità di procedimento con apposita determinazione del responsabile del settore. Vengono individuate tre indennità annuali commisurate alle diverse responsabilità:

- Euro 1200:
 - responsabile Ufficio (inteso come soggetto che è addetto al coordinamento di più persone) e di procedimenti amministrativi vi complessi (pluralità di procedimenti amministrativi di particolare complessità). Individuabili al massimo uno per ciascun settore/servizio.
- Euro 804
 - responsabile di procedimenti amministrativi complessi (pluralità di procedimenti amministrativi di particolare complessità / con espletamento e approfondimento di istruttorie formali, ma senza coordinamento di più persone) o responsabile coordinamento attività e dipendenti + Responsabilità di procedimenti amministrativi semplici (senza istruttoria)
- Euro 624
 - responsabile coordinamento attività e dipendenti e/o Responsabilità di procedimenti amministrativi semplici (che non richiedono il costante aggiornamento normativo e la elaborazione di una specifica istruttoria)

3.L'indennità verrà attribuita di concerto in sede di comitato di direzione tra i dipendenti individuati in modo da assicurare una uniforme valutazione. L'Atto relativo sarà trasmesso per conoscenza alla R.S.U. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità nel caso in cui ricorrano più responsabilità ne verrà tenuto conto nella determinazione economica della stessa in quanto viene considerata assorbente

4. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL 01/04/1999 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

6. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente. Sono riproporzionate alle percentuali part time

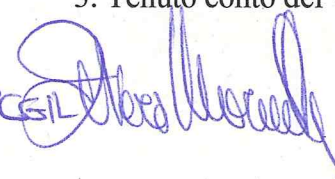

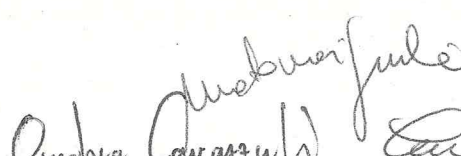
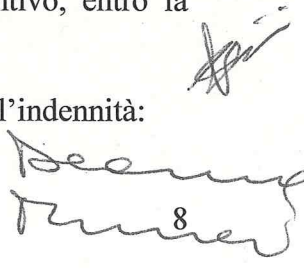
Art. 17 – Indennità di maneggio valori **[Art. 36 CCNL 14/09/2000]**

1.Indennità maneggio valori (art. 36 CCNL 14/9/2000) viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa per l'assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, per le sole giornate di effettivo servizio , nelle seguenti misure:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
- L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori. La figura dell'economista comunale è considerata come unica e l'indennità spetta ai vari soggetti che ricoprono la figura in ragione dell'effettiva presenza.

2. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo alla maturazione.

3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

FPC SIL    

| DA | A | € |
|-----------|----------|------|
| 0 | 3000 | 0,80 |
| >€ 3.000 | € 5.000 | 1,00 |
| >€ 5.000 | € 10.000 | 1,35 |
| >€ 10.000 | oltre | 1,55 |

Detto personale è individuato formalmente in apposito atto dal responsabile sentiti i diretti interessati.

Art. 18 Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate¹
[Art.17, comma 2, lett. e) CCNL 01/04/1999]

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti (tenuto conto dei principi generali di cui al precedente art. 13 e di quanto previsto al presente articolo).

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete, per il periodo di effettiva esposizione al disagio una indennità mensile come segue:

Servizi festivi/domenicali

| Tipologia | dal 01/01/2013 | Tetto max per dipendente | Indennità sopra |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------|
| Festivi sopra le 4 ore | 35 € | 12 | 43 € |
| Festivi sotto le 4 ore | 17 € | 12 | 21 € |

Indennità per i servizi disagiati presso i plessi scolastici:

Si riconosce un particolare disagio ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. d) alle ausiliarie in servizio presso le scuole che vengono impiegate con orario di lavoro nei tempi e nei modi disagiati se presenti i tre seguenti requisiti:

- articolazione oraria differenziata rispetto a quella generale;
- flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page, including names like "Anchea Caronzi" and "Mettarajuli".]

- c) estensione della fascia oraria di apertura dei servizi superiore a quella normale, con avvicendamento del personale nella copertura di tali fasce, che comportano orari di entrata, pausa ed uscita differenziata rispetto alla generalità dei dipendenti

Il disagio viene remunerato con una indennità annua pari ad Euro 132 per le ausiliarie.

Art. 19 Indennità di reperibilità (art. 23 CCNL 2000)

L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica. Viene confermata la reperibilità per la squadra operai nei 4 mesi stabiliti dal piano neve annualmente ad opera del responsabile di servizio.

Art. 20 Indennità di rischio [Art. 37 CCNL 14/09/2000]

Indennità di rischio (art 37 CCNL 2000 e CCNL 2004) Viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ed in particolare a titolo esemplificativo:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina- e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e spezzamento, di segnaletica e raccolta rifiuti;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di scavo o di riempimento, di rimozione o seppellimento salme;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'adibizione ad attività di infermeria ed assistenza agli anziani o a persone disabili;
- A decorrere dal 01.01.2013, ai fini della corresponsione della indennità di rischio, vengono individuati le seguenti figure professionali, nell'ambito delle categorie A-B-C:

OSA

OPERAI nei 4 mesi di reperibilità neve.

Le indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art 41 CCNL 2004 devono essere corrisposte mensilmente, in misura di euro 30 mensili lorde al personale che ha effettivamente prestato servizio e per il periodo di effettiva esposizione al rischio

Art. 21 – Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti [Art. 17, comma. 2, lett. i) CCNL 01/04/1999]

1. Indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. i del CCNL 01/04/1999 come introdotta dall'art 36 CCNL 22/01/2004:

- per l'ufficiale di stato civile e anagrafe Viene attribuito per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli l'ufficiale di stato civile e anagrafe delle categorie B, C, e D. L'importo annuo è di € 300. L'indennità viene corrisposta a personale del Servizio Anagrafe, Demografici ed Elettorale sulla base di specifici incarichi e/o delega formale attribuiti dagli organi competenti e su specifica individuazione del dirigente di settore.
- Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico: viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" delle categorie B,C e D. L'importo annuo è di € 300 L'indennità viene corrisposta, sulla base di specifica individuazione del Dirigente di Settore, al personale del Settore Urp -

Anchea Cavasuli

in possesso dell'attestato di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della L. 150/2000.

2. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 13 solamente se il presupposto legittimante è differente.

3. Le indennità di cui al presente articolo e vengono erogate mensilmente. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione nelle seguenti misure

Art. 22 Incentivi previsti per il personale docente dall'art. 30, comma 7 e dall'art. 31, comma 5, del CCNL 14/9/2000 (code contrattuali)

Il personale docente impegnato nelle strutture del periodo 1-15 luglio per:

a) ultimazione delle verifiche di fine anno ed un primo momento di riassetto per un massimo di 5 giorni

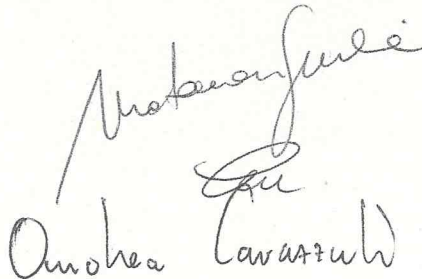
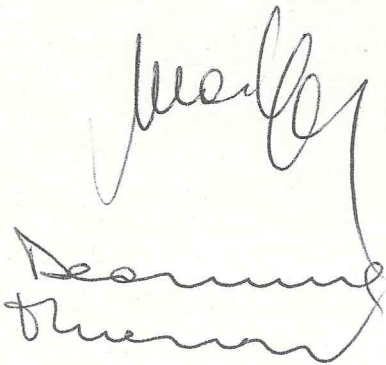
b) servizio di tempo estivo nel rapporto frontale (nel suddetto periodo il servizio del tempo estivo sarà erogato a rotazione)

Gli incentivi di carattere economico previsti dall'art. 30, comma 7 e dall'art. 31, comma 5, delle code contrattuali e riferiti alle giornate di lavoro frontale sono definiti in € 10,00 giornalieri.

Art. 23 Norme di salvaguardia

Per tutto quanto non citato o non modificato dal presente CCDI si farà riferimento al CCNL Regione e Autonomie Locali.

Alla scadenza del 31/12/15, il presente CCDI manterrà la sua efficacia fino alla stipula del nuovo accordo.



Ankeha Cavazzoli





COMUNE DI CASALGRANDE

PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

c.a.p. 42013 piazza martiri della liberta', 1 tel.:0522 998511 fax.:0522 841039

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/99

Relazione illustrativa al CDI 2013/2015 ed all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2013

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

| | | |
|--|--|--|
| Data di sottoscrizione | Preintesa <u>11/02/2013</u> Contratto <u>CCDI</u> | |
| Periodo temporale di vigenza | Anno/i <u>2013/2015</u> | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente <u>Segretario dott. Gregorio Martino</u> Componenti coord. di settore _____ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: <u>FP-CGIL; CISL-FP</u> Firmatarie del contratto: _____ | |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente dei vari livelli | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Disposizioni generali:quadro normativo, ambito di applicazione e decorrenza del contratto integrativo b) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse c) Fattispecie, criteri, valori e procedure per corrispondere al personale compensi relativi a prestazioni disagiate ed a particolari responsabilità | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____ |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 : si È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: si, il Regolamento degli uffici e servizi è stato adeguato ai principi di cui sopra |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: si, il Regolamento degli uffici e servizi è stato adeguato ai principi di cui sopra |

Eventuali osservazioni =====

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

A)Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo normativo

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.99, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.04, in data 11/2/13 ed in base CCDI sottoscritto in tale data la Delegazione trattante :

➤ ha confermato i seguenti istituti contrattuali approvati definitivamente con il citato CCDI 2013/2015:

articoli da

- 1 a 3 --vengono definiti : l'ambito di applicazione del contratto, le definizioni delle varie sigle contenute nello stesso e la norma di interpretazione autentica che ha effetto eventuali controversie,
- art. 4 --vengono individuati i contingenti necessari di personale addetto ai servizi essenziali in caso di sciopero, individuando un criterio di rotazione dei nominativi da precettare nei servizi Stato civile, educativi, personale e attività assistenziali;
- art. 5 --viene disciplinato il conto individuale della banca delle ore dei dipendenti entro il limite massimo di 50 ore da utilizzarsi nell'anno successivo a quello di effettuazione;
- art. 6 --disciplina la fruizione del servizio mensa. I casi di diritto alla mensa e le modalità di garanzia del servizio;
- art. 7 --vengono individuate le fasi con le quali si procede alla quantificazione delle risorse annuali da destinare all'incentivazione del merito: quantificazione annuale delle risorse da parte dell'Amministrazione, contrattazione decentrata per individuare i criteri per la distribuzione delle risorse, le modalità di accertamento delle risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, e art. 15, comma 5 (nuovi servizi e riorganizzazione) del ccnl 1.4.99;
- art. 8 --viene concordato il raccordo dei compensi destinati a incentivare il merito, le progressioni economiche e delle eventuali economie aggiuntive ovvero attuazione di "Piani di razionalizzazione" erogabili in attuazione sulla base delle fasce di premialità previste con il Regolamento adottate dall'ente per la valutazione della performance individuale;
- art. 9 --le parti prendono atto delle limitazioni imposte dall'art. 9, commi 1 e 21 del D.L.78/2010 e convengono che nel periodo di vigenza delle stesse non si effettueranno progressioni economiche orizzontale, nemmeno a fini giuridici; si individuano inoltre, criteri generali per la partecipazione alla progressione, esclusivamente legati al merito e alla valutazione che dovrà essere effettuata collegialmente dalla Conferenza dei responsabili presieduta dal Segretario generale;
- artt.10-11-12-13 -- in questi articoli sono definiti i criteri per individuare le modalità di concorso del personale a tempo determinato, con contratto di formazione lavoro, somministrato a tempo determinato, comando distaccato, in convenzione ed a tempo parziale agli incentivi ed ai vari compensi;
- art. 14 --ribadisce i criteri generali (analisi dei servizi valorizzazione competenze e professionalità) ed i principi fondamentali (selettività, concorsualità, meritocrazia e premialità) per la ripartizione delle risorse decentrate ;
- art. 15 si concorda sui principi generali che regolano le varie indennità:collegamento alla presenza in servizio, attribuzione di esclusiva competenza del Responsabile, divieto di duplicazione indennità per le medesime motivazioni, importi ridotti per prestazioni parziali....;
- art. 16-17-18-19-20-21 e 22 --in questi articoli sono definiti i criteri, le modalità di assegnazione ed erogazione, relative alla corresponsione dei compensi accessori definiti "indennità" che sono sempre collegate ad effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio e grado di responsabilità; la preintesa individua le condizioni di rischio, nonché le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per stabilire e corrispondere i compensi relativi a prestazioni disagiate, riprendendo in questo senso l'impianto dei precedenti accordi; le somme disponibili per

l'erogazione delle singole indennità saranno definite in sede di contrattazione decentrata annuale;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si assevera che non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione 294 del 29/12/2004 e modificato con delibere di Giunta Comunale n. 163 del 09.11.2006, n. 119 del 23.08.2007, n. 33 del 6.03.2008, n.132 del 15.10.2008, n.5 del 05/02/2009 e n.182 del 27/12/2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 10/11/2011).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione e in ogni caso esse sono sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010; le parti danno atto che non si effettueranno previsioni economiche orizzontali nemmeno ai fini giuridici nel periodo di vigenza della limitazioni di cui sopra.

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

Dalla sottoscrizione del contratto si attende un consolidamento dei risultati raggiunti per effetto del precedente contratto collettivo decentrato integrativo in quanto, il contenuto dello stesso, è stato in gran parte confermato, depurato della parti incompatibili con la normativa attualmente vigente. In particolare ci si attende un incremento dell'efficienza nonché dell'efficacia dei processi organizzativi dell'ente al fine di potenziare i servizi offerti ai cittadini.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL
1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013/2015.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Risorse storiche consolidate

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II – Risorse variabili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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
a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontavano nel 2012 a € 176.821,35; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali consolidate, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 122.838,76 e sono regolamentate del CCNL e per la restante parte dalle indennità previste e istituite dal CCNL, riguardano la struttura organizzativa e l'articolazione oraria, sono regolamentate nel CCDI e pertanto non oggetto di contrattazione annuale, salvo la necessità di verifica ed eventuale modifica. Per l'accordo decentrato 2013/2015 le varie indennità aventi carattere fisso e continuativo sono state confermate e pertanto, in linea di massima le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

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

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

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

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente l'INT. 710/110/99, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Casalgrande, 12/2/13



Responsabile servizio personale
Cristina Iori

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
DEL COMUNE DI CASALGRANDE

Verbale n. 3 del 04/03/2013

Oggi 4 marzo 2013, alle ore 9.30, in Casalgrande (RE) presso l'ufficio ragioneria del Comune si è riunito, il Collegio dei Revisori del Comune di Casalgrande al fine di esprimere il proprio parere su sull'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa ano 2013-2015.

Assiste alla seduta la Responsabile del Servizio Personale Cristina Iori.

Il Collegio:

- presa visione della Relazione illustrativa al CDI 2013/2015 ed all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2013 predisposta in data 12/02/2013 dal servizio personale;
- della preintesa firmata dalle parti in data 11/02/2013;
- visto l'art. 239 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, così come modificato dal D.L. 174/2012;

Tutto ciò premesso, il Revisore unico, esprime, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001,

parere favorevole

all'ipotesi sull'accordo relativo alla Contrattazione Decentrata Integrativa ano 2013-2015 avendo verificato la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e del CCNL.

Si ricorda infine l'obbligo di pubblicità previsto dal comma 4 dell'art.40-bis del citato D.Lgs. 165/2001.

La seduta viene tolta alle ore 11.30, previa lettura, approvazione e sottoscrizione del presente verbale.

Casalgrande, li ~~04~~03/2013

IL COLLEGIO DEI REVISORI



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]