



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)
Servizio Amministrativo Finanziario

casel FP
20/12/2010
M

PREMESSA

Il presente accordo, relativo agli istituti economici rimessi alla contrattazione sindacale decentrata d'Ente, interviene dopo l'approvazione del C.C.N.L. del 31/07/2009, l'introduzione del sistema performance in relazione all'entrata in vigore del D.Lgs 27/10/2009 n. 150 ed è relativo all'anno 2011.

In data 20/12/2010 la G.C. con atto n. 161 ha recepito il D.Lgs 150/09 definendo le regole per la misurazione e valutazione della performance collettiva ed individuale dell'Ente.

Occorre specificare che a seguito delle ultime modifiche legislative l'art. 9 del regolamento per la misurazione e valutazione della performance nella parte che stabiliva le fasce di merito non deve essere considerato.

Art. 1 - Risorse decentrate

1. Per l'anno 2011 le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ammontano ad un totale di € 48.210,36 come dettagliatamente indicato nella tabella A che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. La riassegnazione al fondo, così come previsto dalle norme contrattuali, delle quote derivanti da risparmi dell'anno 2010 è pari ad € 5.565,93.
3. Totale fondo 53.776,29

ART. 2 - Ex quota di risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

1. La es quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità risulta così costituita:
 - ammontare delle stesse risorse determinate nell'anno 2003 pari ad € 46.067,62 che rimangono definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi
 - incremento dello 0.62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza (€ 6.373,23)
 - incremento dello 0.50% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza, in quanto le spese di personale risultano inferiori al 39% delle entrate correnti (€ 5.139,70)
 - rettifica quote progressione economiche ai sensi dell'art. 34 - comma 4 - del CCNL 09/05/2006 relative al personale cessato o transitato a categoria superiore

Schibler
M

- incremento a seguito dell'applicazione di quanto stabilito nella dichiarazione congiunta a verbale n. 14 relativa al cosiddetto "differenziale" (€ 2.228,35) allegato B, nell'importo già stabilito per l'anno 2004
- incremento per applicazione del comma 2 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari al 0.6% del monte salari 2005 in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti sono pari al 29.31% e quindi inferiori al 39% previsto dal suddetto articolato (€ 9.999,70)
- 2. l'importo come determinato al comma 1 deve essere rettificato in diminuzione dell'importo relativo all'indennità di comparto come stabilito dal CCNL ed alle progressioni economiche
- 3. rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 5.022,79 pari allo 0.5% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006
- 4. si è provveduto a confermare l'applicazione del 20% del risparmio del personale transitato a part-time nell'anno 2007
- 5. si è provveduto alla riduzione proporzionale del fondo a seguito della cessazione avvenuta di personale non reintegrato.

ART. 3 - Ex quota di risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità.

1. La quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità risulta costituito così come indicato nel dettaglio all'allegato C da:
 - applicazione art. 15 comma 2 CCNL 01/04/99
 - applicazione art. 15 comma 1 lett. K
 - applicazione art. 54 CCNL 14/09/2000 relativo alla quota di risorse per notifiche effettuate ad altri Enti e attribuibile ai messi notificatori;
 - disapplicazione comma 3 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari allo 0.3% in quanto considerata una tantum per l'anno 2008;
 - incremento di € 3.400,00 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito della rimodulazione e dell'ampliamento del servizio "luglio nido aperto" garantito dal personale senza incremento della dotazione organica
 - incremento di € 2.125,000 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito dell'attivazione del nuovo servizio "luglio scuola materna aperta" garantito parzialmente dal personale senza incremento della dotazione organica
 - rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 7.031,91 pari allo 0.7% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006
 - incremento per quote incentivi progettazione legge 109/92 e sue modifiche ed integrazioni (€ 9.047,58)
 - disapplicazione nell'anno 2010 dell'adeguamento di cui all'art. 4 CCNL 04/06/2009 del 1,5% del monte salari in quanto applicabile solo nell'anno 2009.
 - Recupero quote di cui alla dichiarazione congiunta 14 allegata al CCNL 2004 relativa al differenziale tra l'incremento stipendiale attribuito a seguito della progressione economica rispetto a quello riconosciuto al lavoratore per la categoria di appartenenza.

CSLFP

ART. 4 - Istituti contrattuali obbligatori

1. Gli istituti contrattuali obbligatori a cui deve essere destinata parte del fondo sono determinati come segue:

- corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo (art.17 lett. D CCNL 98/01) Euro 10.700,00
- compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B - C e del personale di Cat. D non assegnario di indennità di posizione (art. 14 lett. F CCNL 98/01) Euro 5.400,00
- incentivare specifiche attività (art. 17 lett.g) ufficio tributi lotta evasione pari al 2.50% degli avvisi di accertamento) Euro 1.500,00
- indennità di maneggio valori (allegato D) Euro 800,00
- retribuire compensi al p.le asilo nido orario prolungato (art. 31 code contrattuali) Euro 3.400,00
- retribuire compensi p.le sc. Materna orario prolungato (code contrattuali) Euro 1.250,00
- fondo per progettazione ex L. 109 Euro 9.047,58

ART. 5 - Criteri per la retribuzione di compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 17 lett. f così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/04 e dall'art. 7 del CCNL 09/05/06)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 lett. f) comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.99, così come modificato dall'art. 7 del nuovo C.C.N.L. del 09/05/2006, si individuano di seguito le figure professionali di categoria B e C i cui compiti comportino specifiche responsabilità e le figure professionali di categoria D, non incaricate di posizione organizzativa, che svolgono particolari funzioni.
2. Per il personale di cat. B vengono individuate le seguenti figure professionali:
 - gestore di certificazione reddituale
3. Per il personale di cat. C vengono individuate le seguenti figure professionali con compiti di specifiche responsabilità:
 - Coordinatore asilo nido
 - Responsabile dei procedimenti d'imposta
 - Responsabile uff. personale
 - Coordinatore uffici finanziari
 - Responsabile della sicurezza informatica
4. Per quanto concerne il personale di cat. D non incaricato di posizione organizzativa vengono evidenziati i seguenti particolari compiti:
 - Personale avente compiti di ufficiale di polizia giudiziaria
5. La misura del compenso annuo da assegnare alle figure di cui ai commi 3 e 4, oltre al personale stabilito per legge, visti gli incrementi previsti dall'art. 34 del C.C.N.L. 22/01/04, è così determinata:

personale di categoria C con coordinamento di più persone e/o facenti funzioni	Euro 1.000,00
personale di categoria C con particolari compiti	Euro 700,00
personale responsabile della sicurezza informatica	Euro 500,00
personale ufficio stato civile anagrafe ed elettorale	Euro 600,00

personale di categoria D con compiti di polizia giudiziaria Euro 1.000,00
personale ufficio servizi alla persona gestore certif. reddituale Euro 300,00

6. I responsabili di posizione organizzativa predispongono atto interno relazionale di individuazione delle figure addette e preposte di cui ai commi 3 e 4 con verifica della situazione di fatto effettivamente intercorsa. L'assegnazione dell'indennizzo al personale viene effettuata dal Direttore generale e formalizzata con idoneo atto di comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie interne.

Samuele
M

ART. 6 - Criteri di erogazione del bonus annuale per la performance

Per tale voce non si può prescindere da alcune considerazioni atte a meglio inquadrare la tematica.

L'amministrazione comunale con propria deliberazione G.C. n. 161 del 20.12.2010 recepisce le disposizioni, per quanto applicabili del D.Lgs 150/2009 tra cui le norme per la valutazione e la premialità e con successive deliberazioni G.C. n. 8 del 31.01.2011 e 100 del 27.06.2011 si approvavano nell'ordine il documento programmatico al piano triennale della performance e il piano triennale 2011/2013;

Successivamente è intervenuto il D. Lgs 141 del 1 agosto 2011 contenente modifiche ed integrazioni del citato D.Lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (ex art. 2 comma 3 L. 15/2009) che sospende di fatto -stabilendo che la norma non è cogente per gli enti locali - l'applicazione degli artt. 19, commi 2 e 3 e 31, comma 2, che riguarda specificatamente gli enti locali ed ai sensi del quale "gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre" ;

Inoltre, in attuazione degli interventi per il contenimento della spesa, tra l'altro, del personale pubblico il CCNLe vedrà la prossima tornata di rinnovo nell'anno 2014;

~~FP~~
CISLFP

Ne consegue che, per effetto di quanto innanzi richiamato, le risorse da destinare alla valorizzazione del merito ed alla premialità vengono progressivamente a ridursi, invece di incrementare in base ai risultati ottenuti, come dovrebbe avvenire nel sistema delineato dal D.Lgs 150/2009, una volta a regime, di fatto impedendo altresì l'incremento di alcune voci legate alla premialità quali per esempio l'innovazione e l'eccellenza, vanificando in parte quanto previsto dai dettami normativi;

Tali fattori infatti, successivi all'introduzione di nuovi sistemi di premialità, rendono, se precisamente e peculiarmente applicati così come adottati, non equo nella sua applicazione la misurazione della performance individuale, atteso che tali strumenti nel contesto determinatosi di fatto tenderebbero ad un appiattimento delle premialità anziché evidenziare ed incentivare i comportamenti positivi peculiari del singolo lavoratore, ricadendo nel così detto effetto a pioggia da tempo bandito da ogni strumento di valutazione dell'Ente, fattori questi determinati dall'ingessamento e contrazione delle somme disponibili a favore dei lavoratori che di fatto vanificano la concreta possibilità di assicurare una premialità in linea con le finalità della performance così come illustrate ai lavoratori.

1. Le parti convengono sulla scorta di quanto innanzi illustrato necessario ed indispensabile intervenire rivedendo le parti del regolamento interessato dalle azioni sopra descritte come

proposto dalla parte pubblica frutto di confronto al tavolo della delegazione trattante, onde assicurare forme di premialità che favoriscano ed incentivino la propensione al miglioramento delle prestazioni per un condiviso e partecipe raggiungimento delle performance così come delineate dall'ente attraverso un sistema di riparto a fasce continue:

Sanseverino

- a) Sospendere gli effetti dell' art. 9 "la differenziazione delle valutazioni politiche di correlazione tra gli esiti della valutazione e la distribuzione della quota incentivante "(C.D. fasce) dell'allegato B al regolamento performance "la misurazione e valutazione della performance individuale" sino all'entrata in vigore del nuovo contratto CNEL;
- b) di stabilire , ai fini della valutazione e premialità delle prestazioni rese, che continuano ad operare le restanti regole così come definite ed approvate con gli atti in premessa citati con la modifica in parte delle sole modalità applicative per la misurazione e valutazione della performance onde tendere con le limitate risorse per la premialità, ad una effettiva ed efficace misurazione della stessa attraverso l'analisi dei progetti, l'effettiva partecipazione e realizzazione degli stessi così come misurati tramite idonei indicatori.

[Signature]

2. Le parti danno atto dell'intenzione della amministrazione comunale di procedere quindi alla modifica dei criteri di valutazione come di seguito:
 - Sospensione della valutazione relativa alla performance di unità operativa di fatto riassorbita come valore economico dalla performance trasversale ed individuale anche in considerazione dei non aumenti al fondo
 - eliminazione peso percentuali delle varie componenti la performance ad eccezione delle posizioni organizzative, per le quali continua ad operare, secondo lo schema sotto riportato

Posizioni organizzative

• Performance di Ente	max	10%	del premio massimo individuale
• Performance di U.O	max	25%	del premio massimo individuale
• Performance di gruppo trasversale	max	15%	del premio massimo individuale
• Performance individuale	max	10%	del premio massimo individuale
• Competenze e comportamento	max	35%	del premio massimo individuale
• Capacità di valutare i collaboratori	max	5%	del premio massimo individuale.

[Signature]

[Signature]
GISEFP

3. Le parti convengono di definire le percentuali di riparto sul totale delle risorse come di seguito:
 - Performance di ente 20%
 - Performance trasversale 3%
 - Caratteristiche e competenze individuali 20%
 - Performance individuali 57%(ricomprensenti le code contrattuali (art.31)

[Signature]

4. I criteri per la misurazione della **Performance d'Ente** si stabiliscono in:
 - erogabilità del 100% del premio solo previa verifica del raggiungimento di almeno l'80% delle attività di PEG di cui all'allegato atto GC 100 del 27/06/2011, (piano performance) così come certificato da ogni responsabile di P.O. per i singoli settori di competenza.
 - i lavoratori otterranno singolarmente un punteggio ricompreso da 0 a 100 per tutte le categorie professionali applicando le fasce di valutazione di cui all'art. 9 lett.b) allegato B dell'atto GC 161 del 21/12/2010 (regolamento performance)

- la somma destinata a tale voce rapportata alla somma dei totali dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori determinerà il valore individuale da moltiplicare al punteggio ottenuto da ogni singolo lavoratore in un ottica di riparto a fasce continue

*senza in
fl*

$$\frac{\text{Somma destinata al fondo voci P.E.}}{\text{Somma dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori}} = \text{Valore } \epsilon = x \text{ da moltiplicare per il punteggio dei singoli}$$

5. I criteri per la misurazione della componente relativa a **Comportamento e competenze** si stabiliscono in:

- i lavoratori saranno valutati sulla scorta delle 10 competenze individuate dal nucleo di valutazione allegato B1 al piano triennale performance ottenendo punteggio ricompreso da 0 a 100 per tutte le categorie professionali utilizzando le fasce di valutazione di cui all'art. 9 lett.b) allegato B dell'atto GC 161 del 21/12/2010 (regolamento performance).
- la somma destinata a tale voce rapportata alla somma dei totali dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori determinerà il valore individuale da moltiplicare al punteggio ottenuto da ogni singolo lavoratore in un ottica di riparto a fasce continue

[Handwritten signature]

$$\frac{\text{Somma destinata al fondo voci comportamento e competenze}}{\text{Somma dei punteggi assegnati a tutti i lavoratori}} = \text{Valore } \epsilon = x \text{ da moltiplicare per il punteggio dei singoli}$$

6. I criteri per la misurazione della **Performance individuale** si stabiliscono in:

i progetti così come precedentemente pesati ottengono un valore economico corrispondente a budget. Si ricorda che il peso era stato determinato in considerazione della complessità tecnica, del personale coinvolto, della strategicità e priorità, e con una contrazione di punteggio per i progetti che beneficiano di altre forme di remunerazione e con carenza di indicatori. Ogni responsabile assegnerà al lavoratore, in base alla percentuale di partecipazione già individuate nelle schede progettuali la propria quota con la seguente modalità di valutazione sulla scorta degli indicatori così come già previsti in ogni progetto:

realizzazione progetto inferiore al 50%	punti da 0 a 50	performance 0%
realizzazione progetto dal 51% all'80%	punti da 51 a 80	performance 75%
realizzazione progetto dall'81% al 95%	punti da 81 a 95	performance 90%
realizzazione progetto dal 96% al 100%	punti 100	performance 100%

Ogni responsabile di posizione potrà tenere conto al fine della valutazione anche dei fattori legati alla durata temporale effettiva di servizio per la realizzazione del progetto.

[Handwritten signature]
CISL FP

7. I criteri per la misurazione della **Performance trasversale** si stabiliscono in:

la conferenza dei R.P.O. coinvolti nei progetti trasversali procederanno ad assegnare ai lavoratori, in base alla percentuale di partecipazione già individuate nelle schede progettuali, la propria quota con la seguente modalità di valutazione sulla scorta degli indicatori così come già previsti in ogni progetto

realizzazione progetto inferiore al 50%	punti da 0 a 50	performance 0%
realizzazione progetto dal 51% all'80%	punti da 51 a 80	performance 75%
realizzazione progetto dall'81% al 95%	punti da 81 a 95	performance 90%
realizzazione progetto dal 96% al 100%	punti 100	performance 100%

ART. 7 - Tempistica

1. Entro il 15 Marzo la Conferenze dei Responsabili di P.O. provvederà a rilasciare al Segretario Comunale idonea relazione atta a certificare il raggiungimento degli obiettivi di PEG, in quale misura e con eventuali motivazione del mancato raggiungimento.
2. In tale lasso temporale i Responsabili di P.O. avranno cura di misurare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati tramite la compilazione, nelle schede di progetto approvate con atto GC n 100/2011, delle voci fasi di procedimento effettivo e indicatore finale dando fin d'ora atto che l'approvazione di tali progetti ha in effetti avuto decorrenza dal 27/06/2011 producendo di fatti modifiche, che dovranno essere evidenziate, tramite confronto con gli indicatori iniziali.
3. Entro il 30 Marzo i Responsabili di P.O. procedono ai colloqui finali di cui all'art. 7 dell'allegato B1 della GC 161/2010 (regolamento performance) redigendo apposito verbale e consegnando scheda valutativa di cui all'allegato B1 atto GC 161/2010 opportunamente integrata e modificata sulla scorta delle modifiche che la GC ed il presente accordo producono sul regolamento vigente.
4. Per eventuali osservazioni e ricorsi opera quanto previsto dal vigente regolamento per la performance.

Letto, approvato e sottoscritto

Magnago, 01/03/2012



CISE FP
Sottoscritta
M

**COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
ANNO 2006**

Decorrenza	Contenuto	Note	Art.	Importo 2003	Tipo risorsa
01/01/1999	Art. 15 del CCNL 98/01 (art.31.2 b,c,d,e del CCNL 6/7/95) Art. 16 comma 1 del CCNL 98/01	Somme consolidate del 1998 ridotte della quota dello straordinario, con aggiunta 20% part-time, art. 31-comma 2- lett. a) CCNL 6/7/95, risorse destinate al LED e risorse aggiuntive	15.1 a - g 16.1	90.900,20 €	(S)
01/01/1999	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge - Art. 15 lett. K) CCNL 98/2001 (lotta evasione 1.5 UTC)		15.1 k	2.722,46 €	(V)
01/04/1999	1,2% del monte salari 1997 negli enti non deficitari	euro 7.741,37 relativo anno 1999 euro 2.580,67 integrazione anno 2000	15.2	10.321,83 €	(V)
01/01/2000	0,52% monte salari 1997		15.1 j	4.472,12 €	(S)
01/01/2001	Incremento fondo 1,1% monte salari anno 1999 - art. 4 - comma 1 - biennio economico 2000/2001			11.383,68 €	(S)
01/01/2001	Integrazione per retribuzione individuale di anzianità, assegni ad personam cessato dal 01/01/2000, passaggi verticali ad altra qualifica, (art. 4 - comma 2 - CCNL biennio economico 2000/2001)		4.2	3.777,42 €	(S)
01/01/2000	Risparmi 3% sullo straordinario in base all'art. 14 - comma 4		15.1 m	557,25 €	(S)
TOTALE FONDO				124.134,96 €	
A dedurre:					
	- quota di risorse da utilizzare per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato ai responsabili di servizio (come risulta dalle linee interpretative del CCNL emanate dall'ARAN)			41.316,55 €	(S)
	- Quota progressione economica già attribuita (art. 34 - comma 3 - CCNL 22/01/2004)		34.1	13.753,31 €	(S)
	- Incremento indennità personale asilo nido e riclassificazione art. 7 - comma 7 - CCNL 31/03/1999		31.7 (2000) 6 (2001)	3.844,00 €	(S)
	- Indennità comparto anno 2003			6.109,19 €	(S)
DIFFERENZA				59.111,91 €	
	Adeguamento 0,50 monte salari 2001 (CCNL 22/1/04 art.32)			5.139,70 €	(S)
	Adeguamento 0,62 monte salari 2001 (CCNL 22/1/04 art.32)			6.373,23 €	(S)
	Art. 54 CCNL del 14/09/2000 (messi notificatori)			100,00 €	(V)
	Rettif. per applicaz. art. 34 - comma 4 - CCNL 22/01/04 (cessati)			2.820,31 €	(S)
	Rettif. per applicaz. dichiarazione congiunta a verbale n. 14			2.228,35 €	(S)
	Quota sponsorizzazione (art. 4 - comma 4 - lett. a) CCNL 05/10/2001)			3.500,00 €	(V)
	Applicaz. Art. 15 - comma 5 CCNL 01/04/1999 per nuovi servizi non correlati all'aumento della dotazione organica			2.500,00 €	(V)
TOTALE FONDO ANNO 2004				81.773,50 €	

Scandone

[Signature]

CSLFP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

RETTIFICHE ANNO 2005

A dedurre:			
- indennità comparto anno 2004		23.689,20 €	(S)
- Progressione economica già attribuita (€ 14.849,52 anno 2003 + € 4.122,18 anno 2004)		18.971,70 €	(S)
	DIFFERENZA	39.112,60 €	
In aumento			
- Rettifica per applicazione art. 34 - comma 4 - (personale cessato)		2.802,28 €	(S)
- Applicazione art. 15 - comma 5- per nuovi servizi non correlati all'aumento della dotazione organica		10.000,00 €	(V)
	TOTALE FONDO ANNO 2005	51.914,88 €	

RETTIFICHE ANNO 2006

A dedurre:			
- Progressione economica attribuita anno 2005		3.944,03 €	(S)
- Disapplicazione per servizio non attivo		2.500,00 €	(V)
In aumento			
- Rettifica applicazione personale cessato		78,04 €	(S)
- Applicazione comma 1 - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,50%)		5.022,78 €	(S)
- Applicazione comma 2 - lett. B) - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,7%)		7.031,91 €	(V)
- Applicazione art. 15 - comma 5 - per nuovi servizi non correlati all'aumento della dotazione organica		6.000,00 €	(V)
	TOTALE FONDO ANNO 2006	63.603,58 €	

Scandolera

3

CSL PO

[Signature]

[Signature]

Strada/cur

A dedurre:		
- Progressione economica attribuita anno 2006	4.766,96 €	(S)
- Disapplicazione comma 1 - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,50%)	5.022,78 €	(S)
- Disapplicazione comma 2 - lett. B) - art. 4 - CCNL 09/05/06 (0,7%)	7.031,91 €	(V)
- Rettifica applicazione personale cessato	1.430,83 €	(S)
- Risparmio 50% part-time (Sig. Draghi)	4.654,26 €	(S)
TOTALE FONDO ANNO 2007	52.867,02 €	
TOTALE FONDO ANNO 2007	52.867,02 €	

RETTIFICHE ANNO 2008

A dedurre:		
- Progressione economica attribuita anno 2007 e part-time	6.237,17 €	(S)
- Disapplicazione art. 15 - comma 5	16.000,00 €	(V)
In aumento		
Rettifica applicazione personale cessato	1.784,94 €	(S)
Adeguamento C.C.N.L. 11/04/2008	9.999,70 €	(S)
Adeguamento C.C.N.L. 11/04/2008	4.999,00 €	(V)
Quota Ministero recolarizz. Comunitari Dir.Com. 2004/38/Ce	293,18 €	(V)
Applicaz. Art. 15 comma 5 nuovi servizi AN	3.400,00 €	(V)
TOTALE FONDO ANNO 2008	51.106,67 €	

Case Ho

[Signature]

[Signature]

RETTIFICHE ANNO 2009

A dedurre:		
- Progressione economica attribuita anno 2008	9.785,00 €	(S)
- Disapplicazione C.C.N.L. 11/4	4.999,00 €	(V)
- Quota Ministero regolarizz. Comunitari Dir.Com. 2004/38/Ce	293,18 €	(V)
In aumento		
Adeguamento C.C.N.L. 04.06.2009 art. 4 (1,5%)	17.475,44 €	(V)
Quota Ministero regolarizz. Comunitari Dir.Com. 2004/38/Ce	173,56 €	(V)
Art. 15 comma 5 nuovo servizio	2.125,00 €	(V)
Incentivo progettazione L. 109	8.775,50 €	(V)
TOTALE FONDO ANNO 2009	64.578,99 €	

RETTIFICHE ANNO 2010

A dedurre:		
- Progressione economica attribuita anno 2009	4.556,15 €	(S)
- Quota Ministero regolarizz. Comunitari Dir.Com. 2004/38/Ce	173,56 €	(V)
- Disapplicazione C.C.N.L. 04.06.2009 art. 4 (1,5%)	17.475,44 €	(V)
Incentivo progettazione L. 109	8.775,50 €	(V)
In aumento		
Rettifica applicazione personale cessato	2.626,13 €	(V)
Incentivo progettazione L. 109	3.210,68 €	(V)
TOTALE FONDO ANNO 2010	39.435,15 €	

S.M.A. / C.E.

C.S.C.P.

RETTIFICHE ANNO 2011

A dedurre:		
- Incentivo progettazione 2010		3.210,68 € (V)
- Riduzione progressiva fondo a seguito cessazione p.le		1.826,60 € (V)
In aumento		
Rettifica applicazione personale cessato ex LED		3.562,78 € (V)
Incentivo progettazione L. 109		9.047,58 € (V)
Dichiaraz. Congiunta 14CCNL 2004 (recupero quote)		1.202,13 €
TOTALE FONDO ANNO 2011		48.210,36 €

Sh. Maccheroni

[Signature]

[Signature]

[Signature]

In aggiunta a tali importi, in relazione a quanto previsto nel piano nazionale censuario, il fondo andrà di volta in volta incrementato delle quote relative al censimento da retribuire al personale dipendente incaricato di tali operazioni.

La quota di riassegnazione relativa all'anno 2010 ammonta ad € 5.565,93 per un totale quindi di fondo pari ad € 53.776,29

FONDO RISORSE STABILI

ANNO 2011

	AMMONTARE ANNO 2003	46.067,62 €
Adeguamento 0,50 monte salari 2001 (CCNL 22/01/04 - art. 32)		5.139,70 €
Adeguamento 0,62 monte salari 2001 (CCNL 22/1/04 - art. 32)		6.373,23 €
Rettif. per applicazione art. 34 - comma 4 - CCNL 22/01/04 (cessati anno 2003)		2.820,31 €
Rettif. per applicazione art. 34 - comma 4 - CCNL 22/01/04 (cessati anno 2004)		2.802,28 €
Rettif. per applicaz. Dichiaraz. Congiunta a verbale n. 14		2.228,35 €
		65.431,49 €
Indennità di comparto anno 2004		-23.689,20 €
Progressione orizzontale anno 2003		-14.849,52 €
Progressione orizzontale anno 2004		-4.122,18 €
Progressione orizzontale anno 2005		-3.944,03 €
Progressione orizzontale anno 2006		-4.766,96 €
Progressione orizzontale anno 2007		-3.444,61 €
Risparmio 20% part-time (sig. Draghi)		1.861,70 €
Personale cessato 2006		1.508,87 €
Personale cessato 2007		1.784,94 €
Adeguamento 0,6%CCNL 11/04/08 comma 2 art. 8		9.999,70 €
Progressione orizzontale anno 2008		-9.785,00 €
Progressione orizzontale anno 2009		-4.556,16 €
Personale cessato anno 2009 quote ex LED		2.626,13 €
Nessuna progressione effettuata anno 2010		
Personale cessato anno 2010 quote ex LED		3.562,78 €
Riduz. Proporzionale fondo a seguito cessazione p.le		-1826,58
	QUOTA STABILE DISPONIBILE	15.791,36 €

Siniscalchi
for

[Signature]

[Signature]

[Signature]
ASURP

**FONDO RISORSE VARIABILI
ANNO 2011**

Art. 15 - comma 2	10.321,83 €	✓
Art. 15 - comma 1 - lettera K	2.722,46 €	✓
Art. 54 CCNL 14/09/2000 (messi notificatori)	100,00 €	✓
Art. 4 - comma 4 - lett. a) CCNL 05/10/2001 sponsorizzazione	3.500,00 €	✓
Art. 15 - comma 5 - CCNL 01/04/1999 nuovi servizi non correlati all'aumento di dotazione organica - Anno 2008	3.400,00 €	✓
Art. 15 - comma 5 per nuovi servizi - Anno 2009	2.125,00 €	✓
Dichiarazione congiunta 14 CCNL 2004 (recupero quote)	1.202,13 €	✓
Incentivi progettazione L. 109	9.047,58 €	✓
TOTALE DISPONIBILE	32.419,00 €	

Risparmi anni precedenti (riassegnazione). Comprendono sia la quota relativa alla parte variabile che la quota relativa alle progressioni in carriera bloccate per norma e che non potranno essere utilizzate e per le quali si effettua la rassegna al fondo variabile come una tantum.

5.565,93 €

Totale

37.984,93 €



 The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. One signature is clearly legible as 'S. M. / C. M.'. To the right, there is a circular stamp with a star-like symbol and the text 'CSL FP' below it. Another signature is partially visible to the right of the stamp.

MANEGGIO VALORI ANNO 2011

Indennità giornaliera

€ 0,52 giornalieri fino a € 5.000,00 annui a testa

€ 0,77 giornalieri oltre € 5.000,00 annui a testa

Uffici incaricati

Vigilanza	n. 6 giorni settimanali
Finanziario	n. 5 giorni settimanali n. 1 giorni mensile
Anagrafe	n. 6 giorni settimanali
Tecnico	n. 3 giorni settimanali
Segreteria	n. 1 giorno settimanale


Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials 'ASUPP' and 'S. M. P.' at the bottom.



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2011

ANALISI DI IMPATTO FINANZIARIO

In data 01/03/2012 si sono riuniti al tavolo negoziale la delegazione di parte pubblica, nelle persone individuate dalla deliberazione della G.C. n. 22 del 18/02/2004, e la delegazione di parte sindacale al fine di definire la contrattazione sindacale integrativa riguardante alcuni istituti contrattuali demandati alla stessa contrattazione.

La proposta di accordo sindacale presentata dalla parte pubblica si è uniformata all'ultimo contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto Regioni ed Autonomie locali relativo al biennio 2008/2009 sottoscritto il 31/07/2009 ed al Decreto legislativo 150/2009 ed ai relativi regolamenti comunali in merito all'applicazione della performance.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse e della produttività sono state determinate ai sensi di quanto stabilito dagli artt.31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004, dall'art. 4 del CCNL del 09/05/2006, incrementati per quanto possibile stabilito dall'art. 8 del CCNL 11/04/08, evidenziando inoltre che si è provveduto alla disapplicazione dell'art. 4 del CCNL 04/06/2009 in quanto applicabile esclusivamente per l'anno 2009.

Le risorse finanziarie così definite ammontano ad un totale di € 48.210,36 comprensivo dei fondi della progettazione ex Legge 109.

La definizione dell'accordo nelle misure sopra indicate garantisce il rispetto del limite di spesa personale così come previsto dalle norme della Legge finanziaria in vigore e rispetta nella parte relativa alle progressioni orizzontali quanto previsto dal comma 1 dell'art.9 del D.L. 78/2010, convertito nella Legge 122/10 che ha previsto il blocco per il triennio 2011/2013.

Tali importi, oltre i relativi oneri previdenziali, assistenziali, assicurativi e delle quote IRAP trovano copertura nei codici di bilancio appositamente stanziati, quali intervento personale, nel bilancio di previsione 2011 e precisamente:

Cod. 1.01.08.01 Servizio servizi generali – intervento personale

Cod. 1.01.08.07 Servizio servizi generali – imposte e tasse.

Magnago 22/03/2012



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMM.VO/FINANZIARIO
(Giani M. Luisa)

♦Centralino e protocollo - 0331/658305 ♦Uff. Tecnico - 0331/657465 ♦Uff. Vigilanza - 0331/306500

♦Biblioteca - 0331/305166 - Numero telefax: 0331/306205

♦<http://www.comunemagnago.mi.it> ♦e-mail: info@comune.magnago.mi.it



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA
ANNO 2011

Ai sensi di quanto disposto dal C.C.N.L. 31/07/2009 valevole per il biennio economico 2008/2009 ed al Decreto Legislativo 150/2009 ed ai regolamenti comunali in merito all'applicazione della performance.

IL REVISIONE UNICO
Porta Dott. Alberto

Presa visione:

- Dell'accordo sindacale integrativo d'Ente relativo all'anno 2011, sottoscritto in data 01/03/2012 tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale;
- Della relazione illustrativa tecnico finanziaria predisposta dal responsabile del settore amministrativo finanziario;

esprime

parere favorevole in relazione alla compatibilità dei costi, rispetto ai vincoli di bilancio, di cui alla contrattazione integrativa decentrata siglata il 01/03/2012 ed allegata alla presente

certifica

che il relativo onere, compreso di oneri riflessi, risulta debitamente previsto negli appositi interventi di bilancio come specificato nella relazione tecnica del Responsabile del Servizio finanziario.

Magnago, 22/03/2012

IL REVISORE UNICO
Porta Dott. Alberto