



COMUNE DI LAVENA PONTE TRESA  
PROVINCIA DI VARESE

Comune di Lavena Ponte Tresa  
Protocollo Generale **PARTENZA**

Protoc N. 0001016 del 23/01/2013  
Categoria 03 Classe  
Ufficio ELE

*Al Revisore dei Conti*

SEDE

**OGGETTO:** Richiesta parere su ipotesi di CCDI ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004 e succ. mod.

In riferimento all'oggetto si chiede al Revisore dei Conti dell'ente il parere sull'ipotesi di accordo di contratto decentrato territoriale sottoscritto in data 23 gennaio 2013 tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale.

L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritto si riferisce all'anno 2012.

Ai fini dell'espressione del parere di competenza di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004, si allega alla presente, l'ipotesi di accordo sottoscritto.

Si ricorda che il collegio può esprimere esplicitamente il proprio parere entro 15 giorni dal ricevimento della presente richiesta. Trascorso inutilmente tale termine senza una risposta esplicita, il parere si intende dato positivamente, così come si evince dai disposti del comma 3 dell'art. 4 del CCNL del 22 gennaio 2004 e succ. mod..

Qualora il collegio ravvisasse l'opportunità di apportare modifiche all'ipotesi di accordo sottoscritto, per evidenti difformità tra i contenuti del contratto stesso e i contenuti delle normative nazionali, le delegazioni trattanti verranno convocate dal sottoscritto per provvedere in merito entro 5 giorni dal ricevimento dei rilievi da parte di codesto collegio.

Si allega:

1.- ipotesi di accordo decentrato.

Distinti saluti.

Per la delegazione trattante  
di parte pubblica



COMUNE DI LAVENA PONTE TRESA

(Provincia di Varese)

\*\*\* UFFICIO PERSONALE \*\*\*

Partita IVA e codice fiscale 00405070129 - e-mail: [elecom@comune.lavenapontetresa.va.it](mailto:elecom@comune.lavenapontetresa.va.it)  
via Libertà 28 - 21037 Lavena Ponte Tresa (VA) - telef 0332/524115 - fax 0332/551754

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI  
LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI  
LAVENA PONTE TRESA, RELATIVO AGLI ISTITUTI DEL  
TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'ANNO 2012.

Il giorno 23 gennaio alle ore 11,30 dell'anno 2013, ha avuto l'incontro tra:

la delegazione trattante pubblica:

- Verde Dr. Ottavio – Presidente delegazione trattante
- Caggiano Gerardo – Personale

e le rappresentanze sindacali del personale del comparto:

RSU: Barone Alessandro – Sartorio Paolo – Teresa Saverio -

Per la CGIL Varese: Malatesti Gianluca

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto la seguente "Pre-Intesa e Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Lavena Ponte Tresa, relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2012".

La parte pubblica fa presente che la G.C. nella seduta n. 2 del 09.01.2013, ha approvato gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa anno 2012.

#### Art. 1

##### Campo di applicazione e durata del contratto

Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 01 gennaio - 31 dicembre 2012, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Lavena Ponte Tresa, con esclusione dei dirigenti.

Le disposizioni delle precedenti discipline decentrate dell'Ente, per quanto compatibili con il presente CCDI, continuano a trovare applicazione anche per l'anno 2012.

Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali, ecc. operato dall'Amministrazione.

#### Art. 2

##### Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Il fondo stabile destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2012 risulta costituito dalle risorse aventi carattere di *certezza, stabilità e continuità*, determinata dal Settore Finanziario in data 08.01.2013, detto fondo stabile risulta essere di € 67.825,79.

Le risorse variabili con carattere della eventualità e variabilità sono destinate a finanziare le voci del trattamento economico non ricomprese in quelle stabili e sono commesse alle prestazioni svolte, che nel presente accordo vengono utilizzate per la produttività, la responsabilità, turno, rischi disagio e maneggio valori. L'importo relativo all'anno 2012 è stato determinato per complessivi € 11.981,90 (comprensivo di quota relativa all'art. 208 del C.d s per € 6.000,00).

#### Art. 3

##### Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2012

Il fondo risorse decentrate per l'anno 2012 sarà ripartito come segue, precisando che gli importi indicati risultano stimati.

Istituti contrattuali finanziati con la parte fissa del fondo risorse decentrate:

A ) RISORSE DECENTRATE ANNO 2012 - FONDO STABILE			
FONDO STABILE 2012	€ 67.825,79		
FONDO TOTALE	€ 67.825,79		
A) TOTALE FONDO STABILE 2012	€ 67.825,79		
B) Detrazioni per malattia art. 71 Legge 133/08 - Economie di bilancio		solo comparto	
C) Fondo stabile a disposizione per l'anno 2012	€ 67.825,79		
D) COSTO COMPLESSIVO PROGRESSIONI	€ 47.166,60	€ 47.166,60	xx
Detratta quota a carico di Cadegliano V.- Brusimp. e Cunardo	€ 2.407,22		
H) Costo effettivo progressioni per l'anno 2012	€ 44.759,38		
I) COSTO COMPARTO (al netto delle quote di Cad./ Brus./Cun.)	€ 12.245,52	€ 12.883,89	xx
L) Totale ricalcolo indennità di comparto ANNO 2012			
M) TOTALE progressioni e indennità di comparto (H+I)	€ 57.004,90		
N) A DISPOSIZIONE (Vengono utilizzate nel variabile 2012) (C-M)	€ 10.820,89		
* = detratta quota Zanetti in convenzione con Cunardo € 1050,63 (25%) progressione			
** = detratta quota Zanetti in convenzione con Cunardo € 140,85 (25%) comparto			
*** convenzione Polizia Locale Brusimpiano 1 agente al 33,3% (comparto € 165,84 progress. € 831,39)			
**** convenzione comune di Cadegliano Viconago 1 agente al 50% (comparto € 248,76 progress. € 525,20)			
***** aggiunta quota Guido € 124,38 (25%) comparto			
x = costo totale comparto senza le convenzioni			

xx = costo totale progressioni senza le convenzioni

Istituti contrattuali finanziati con la parte variabile del fondo risorse decentrate:

B) RISORSE DECENTRATE ANNO 2012 - FONDO VARIABILE

	STANZIATO	LIQUIDATO	DIFFERENZA	NOTE
a) FONDO VARIABILE 2012	€ 5.981,90			
b) art. 15 c. 5 (fondi pubblici - progetto ufficio tecnico)				
c) Totale fondo variabile	€ 5.981,90			
d) Aggiunta quota art. 208 c.d.s. (Turni e festivo)	€ 6.000,00			Polizia Locale per turno e festivo G.C n. 58 del 15.06.2012
e) Aggiunto quota art.15, comma 5				
A) TOTALE FONDO VARIABILE 2012 (a+b+c+d+e) 2010	€ 11.981,90			
B) STRAORDINARIO STANZIATO ANNO 2012 € 4.000,00 di cui € 3000,00 da liquidare e € 1000,00 in dotazione al fondo	€ 4.000,00	€ 0,00	€ 4.000,00	
C) FONDO FISSO	€ 10.820,89			
D) ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO				
E) TOTALE A DISPOSIZIONE (A+B+C+D) 2012	€ 26.802,79			
F) detrazioni per malattia art. 71 Legge 133/2008 - Economie di bilancio -indennità di comparto				
G) Fondo variabile a disposizione per l'anno 2012 (E-F)	€ 26.802,79			
Art. 92 Legge n. 163/2006 (Ufficio Tecnico)				
2.Art. 15, comma 1, lett. K (componenti ufficio anagrafe)			€ 0,00	
3. Indennità disagio (operai) art. 17 c. 2 lett. d CCNL/99			€ 0,00	economie di bilancio
4. Maneggio valori (econo) art. 17 c. 2 lett. d CCNL/99	€ 330,00	€ 0,00	€ 330,00	economie di bilancio
5. Indennità di rischio (operai) art. 17 c. 2 lett. d CCNL/99	€ 990,00	€ 0,00	€ 990,00	economie di bilancio
6. Indennità di turno/festivo (Polizia Locale) art. 17 c. 2 lett. d CCNL/99	€ 8.500,00	€ 0,00	€ 8.500,00	sul fondo
7. Particolari Responsabilità art. 7 c. 1 CCNL/2006	€ 6.660,00	€ 0,00	€ 6.660,00	economie di bilancio
8. Indennità per stato civile/anagrafe/urp, ecc. 17 c. 2 lett. d CCNL/99	€ 600,00	€ 0,00	€ 600,00	economie di bilancio
9. Straordinario liquidato				
H) Totale salario accessorio (somma da 2 a 9)	€ 17.080,00	€ 0,00	€ 17.080,00	
L) A disposizione per la produttività (G-H)	€ 9.722,79			
M) Eventuali economie fondo variabile (solo turno/festivo)				
N) Totale economie (I+L)	€ 9.722,79			
O) Progetti amministrazione (Ufficio Tecnico)	€ 1.000,00			
P) A disposizione per la produttività collettiva (M-N)	€ 8.722,79			
CONTEGGIO TOTALE PRODUTTIVITA'	€ 8.722,79			
Detrazioni per malattia art. 71 Legge n. 133/2008 - Economie di bilancio -			€ 0,00	
		Totale		

Le risorse destinate al finanziamento degli istituti aventi caratteri di eventualità e variabilità di cui alla precedente tabella, vengono così individuate:

#### Indennità di rischio

Vengono confermati gli stessi criteri e modalità del CCDI precedenti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per dodici mesi sono le seguenti:

Profilo professionale (Cat. B)	n. addetti	somma prevista
Sevizio tecnico manutenzione	3	€ 990,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 990,00</b>

#### Indennità di turno e festivo :

Profilo professionale	n. addetti	Somma prevista
Addetti alla Polizia Locale	5	€ 8.500,00
<b>TOTALE</b>		<b>€ 8.500,00</b>

#### Indennità di reperibilità

Non viene attuata per l'anno 2012 in quanto non richiesta dalle parti.

#### Indennità maneggio valori

In applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e non compete al personale addetto alla sola riscossione.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Servizi che comportano maneggio valori	addetti	somma prevista
Economo	1	€ 330,00

### Indennità di particolari responsabilità

Vengono confermati gli stessi criteri e modalità del CCDI precedenti.  
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Ufficio interessato	n. addetti	somma prevista anno 2008 €
Ufficio Tecnico C4	1	1.710,00
Ufficio Tecnico C1	1	
Ufficio Tecnico C1	1	
Ufficio Segreteria D4	1	1.980,00
Ufficio Segreteria C1	1	
Ufficio Sociale C1	-	-
Ufficio Ragioneria C3	1	1.350,00
Ufficio Ragioneria/Tributi C1	1	
Ufficio Demografico C3	1	270,00
Ufficio Polizia Locale C5	1	1.350,00
<b>TOTALE</b>	<b>8</b>	<b>6.660,00</b>

### Indennità - Stato civile e anagrafe - URP

Vengono confermati gli stessi criteri e modalità del CCDI precedenti.  
Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Ufficio interessato	n. addetti	somma prevista
Stato Civile e Anagrafe	1	€ 300,00
Addetto all'archivio e relazioni con il pubblico	1	€ 300,00
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>€ 600,00</b>

#### Art. 4

##### Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli oltre ai progetti specificatamente individuati dalla G. C. e collegati alla realizzazione di obiettivi prioritari.

Il sistema degli incentivi economici di Ente ed il conseguente utilizzo della quota di fondo prevista dal CCNL si articola nelle seguenti due categorie fondamentali:

1. incentivazione collegata alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti;
2. incentivazione collegata a progetti, riservato a dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti, di rilievo strategico e generale per l'ente, specificamente individuati nel bilancio di previsione dell'anno 2012 e approvati dall'organo competente.

Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali e collettive in ordine alla distribuzione della relativa incentivazione (punto 1) sarà utilizzata la scheda e i criteri già in adozione nei precedenti contratti.

Il Responsabile di servizio procederà alla valutazione dei suoi subordinati e dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione durante un colloquio individuale e/o di gruppo.

In questa sede ad ogni dipendente sarà consegnata copia della scheda di valutazione, che lo stesso dovrà sottoscrivere per presa visione. Comunque, il Responsabile è sempre tenuto a motivare il proprio giudizio sulla scheda, soprattutto in caso negativo, nonché suggerire i percorsi di miglioramento che il dipendente dovrà intraprendere per migliorare le proprie prestazioni e la qualità del servizio.

Qualora la valutazione non sia accettata da parte del valutato, quest'ultimo deve indicarne sinteticamente i motivi sulla scheda prima di sottoscriverla per presa visione. La scheda deve inoltre riportare le firme di entrambi. Il dipendente, in caso di disaccordo sulla valutazione, può inoltrare ricorso per iscritto al Segretario generale dell'ente entro quindici giorni dalla presa visione della scheda, solo in caso di valutazione negativa con un punteggio inferiore a punti 60.

Quest'ultimo entro quindici giorni convocherà il valutatore e il valutato, anche assistito da proprio rappresentante sindacale, per discutere sul giudizio; se questi non giungono ad un accordo farà fede la valutazione controfirmata dal Segretario generale.

L'erogazione del premio individuale, in un'unica soluzione annuale, sarà effettuata entro i primi tre mesi dell'anno successivo.

La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato aventi diritto al premio, con esclusione di un periodo convenzionale pari a tre mesi, ove previsto il periodo di prova, esclusi i dipendenti assunti per mobilità.

La valutazione individuale interesserà anche il personale a tempo determinato in relazione all'effettivo servizio prestato, qualora il servizio prestato abbia avuto durata di almeno 90 giorni.

Il nucleo di valutazione, costituito da un rappresentante dell'Amministrazione, dal Segretario generale dell'ente e da un esperto in materia di personale esterno, scelto tra i revisori dei conti, verificherà l'efficacia complessiva dell'istituto della produttività e sarà garante della correttezza delle procedure di valutazione così come previsto dal presente contratto.

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli ed erogate in base ai criteri sopracitati.



I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono assegnati sulla base del seguente accordo come segue:

- il fondo per la produttività individuale è suddiviso in prima istanza per quote di settore che tengono conto del numero di dipendenti e della categoria derivante dalla formula in allegato parametrato in funzione dei diversi livelli della seguente scala:

Categoria A	Parametro 100;
Categoria B	“ 110;
Categoria B 3	“ 120;
Categoria C	“ 130;
Categoria D	“ 140;
Categoria D 3	“ 150;

- l'elemento integrativo del giudizio valutativo espresso dal Responsabile del Servizio è diviso per il valore complessivo che è parametrato per tutti i dipendenti dell'ente con la seguente formula vigente:

Budget Complessivo

----- = valore punto  
Somma di tutte le quote assegnate

valore punto x punteggio assegnato al dipendente = produttività individuale teorica  
assegnata al dipendente.

- le risorse destinate alla produttività collettiva sono successivamente suddivise in base alle presenze quantificando la singola giornata 1/365°.

Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Presenze convenzionali:

Per tempo determinato e indeterminato: 365 giorni (comunque non inferiori a 90 giorni per T. D. ed a 180 giorni per T. I.). La stessa quota per il part-time dovrà essere calcolata proporzionalmente alla prestazione lavorativa. Al personale deceduto in attività di servizio non viene operata sul compenso alcuna ritenuta riferita al mese del decesso.

In caso di irrogazione di provvedimenti disciplinari, diversi dal rimprovero verbale, il Responsabile del Servizio dovrà tenerne conto in sede di valutazione.

Applicati i criteri che precedono, le ulteriori eventuali economie determinate confluiranno:

- o in economia per sopperire eventuali esigenze che si renderà opportuno prevedere per la contrattazione successiva;
- o in caso non si rende opportuno preservare detta cifra residuale, la stessa verrà ridistribuita tra tutti i dipendenti che non sono incorsi in procedimenti disciplinare e che ne hanno diritto.

Una quota del fondo della produttività generale potrà essere riservata alla realizzazione di progetti, gruppi di lavoro o altre specifiche attivazioni che l'Amministrazione intende proporre.

## Art. 5

### Valutazione delle Posizioni Organizzative

Ai fini della valutazione delle prestazioni individuali del personale incaricato di posizione organizzativa ed in ordine alla distribuzione della relativa incentivazione saranno prese in considerazione le performance individuali indicate nella scheda PO, oltre alla relazione annuale indicante il raggiungimento degli obiettivi, perseguiti nell'arco dell'anno.

Il nucleo di valutazione, procederà alla valutazione dei responsabili e dovranno comunicare ai singoli i contenuti della relativa scheda di valutazione durante un colloquio individuale e/o di gruppo.

In questa sede ad ogni dipendente sarà consegnata copia della scheda di valutazione, che lo stesso dovrà sottoscrivere per presa visione. Comunque, il Segretario è tenuto a motivare il proprio giudizio sulla scheda nel caso non raggiunga un punteggio che permetta una valutazione favorevole, prevista dalla scheda di valutazione, nonché suggerire i percorsi di miglioramento che il Responsabile dovrà intraprendere per migliorare le proprie prestazioni e la qualità del servizio.

Qualora la valutazione non sia accettata da parte del valutato, quest'ultimo deve indicarne sinteticamente i motivi sulla scheda prima di sottoscriverla per presa visione. La scheda deve inoltre riportare le firme di entrambi. Il dipendente, in caso di disaccordo sulla valutazione, può inoltrare ricorso per iscritto al Nucleo di valutazione entro quindici giorni dalla presa visione della scheda.

Quest'ultimo entro quindici giorni convocherà il valutatore e il valutato, anche assistito da proprio rappresentante sindacale, per discutere sul giudizio; se questi non giungono ad un accordo farà fede la valutazione controfirmata dal Segretario generale.

## Art. 6

### Utilizzo economie

Le somme non utilizzate, determinate a consuntivo in ciascun subfondo, sono destinate integralmente alla produttività individuale legata al merito.

## Art. 7

### Disposizione finale

Restano confermati come da precedenti accordi e a seguito di verifica gli altri istituti previsti negli anni precedenti, dando atto che l'ente è dotato di un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati che erogano gli incentivi sui reali miglioramenti delle attività lavorative.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

*[Handwritten signature]*  
.....  
*[Handwritten signature]*  
.....  
.....

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

*[Handwritten signature]*  
.....  
*[Handwritten signature]*  
.....  
*[Handwritten signature]*  
.....

per la CGIL Varese :

*[Handwritten signature]*  
.....

Il Revisore unico

L'anno duemilatrecento tredici, addì ventotto del mese di gennaio, alle ore 9.00 presso la sede municipale di via Libertà 28 a Lavena Ponte Tresa, il Revisore Unico del Comune, nella persona del Dott. D'Angelo Antonio, che svolge funzioni ad esso demandate dall'art. 239 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267;

La verifica attiene l'esame della "Pre intesa e Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale non dirigente del comune di Lavena Ponte Tresa, relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2012".

Con riferimento alla richiesta di parere sull'ipotesi di CDDI ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL del 22.01.2004 e successive modificazioni, pervenuta il 23.01.2013, il Revisore Unico, richiamato:

- Il precedente verbale n.1/2013 del revisore unico nel quale già esprimeva parere favorevole sulla compatibilità del relativo atto di indirizzo, avendo preso visione:
  - a. della delibera di giunta Comunale n. 2 del 9 gennaio 2013 riguardante la contrattazione decentrata anno 2012;
  - a. della relazione tecnico-finanziaria CCDI anno 2012 del responsabile del settore finanziario, attestante che le risorse decentrate del fondo stabile ammontano ad € **67.825,79** e il fondo variabile ad € **11.981,90** e che i predetti importi risultano imputati agli appositi capitoli di spesa del bilancio finanziario per l'anno 2012;
  - b. della virtuosità dell'ente ed il rispetto del patto di stabilità, rilasciata dal Responsabile del settore finanziario;
  - c. della compatibilità dell'atto di indirizzo con i vincoli di bilancio;con la presente si

**CERTIFICA**

la compatibilità della pre intesa e ipotesi del CCDI con i vincoli di bilancio.

Il presente parere viene trasmesso al Sindaco ed al Segretario Comunale nella qualità di Presidente delle delegazione trattante, nonché alla Responsabile dei Servizi Finanziari.

Del che viene redatto il presente Verbale e la seduta viene tolta alle ore 10.00 previa lettura, approvazione e sottoscrizione dello stesso.

Lavena Ponte Tresa, 28 gennaio 2013

*Il Revisore Unico*  
  
(Dott. Antonio D'Angelo)