



Illustrazione dell'articolato del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

*ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI  
LEGGE DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE  
ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI*

*ANNO 2016.*

L'ipotesi di accordo in questione, sottoscritto in data 31.5.2016 (allegato A), è da intendersi come la continuazione del progetto iniziato nel 2014 e che ha visto l'Amministrazione confrontarsi con i rappresentanti dei lavoratori (R.S.U. e Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti) per creare un sistema di relazioni che consenta all'ente di evolvere in un contesto caratterizzato dal continuo decremento del personale in forza e da una politica retributiva nazionale che non concede incrementi economici e che quindi rende difficoltoso motivare il personale dipendente per mezzo della "leva salariale".

La delegazione trattante, durante la tornata contrattuale, ha dato attuazione alle direttive impartite dall'Organo politico e ha contrattato una ipotesi di c.c.d.i. in tempi pienamente congrui alle attese e totalmente rispondente ai disposti legislativi e contrattuali in vigore.

Appare inoltre corretto riconoscere, pur nel rispetto delle proprie prerogative, la responsabilità dimostrata dalla controparte sindacale (tanto le sigle territoriali, quanto le R.S.U.) che, ben comprendendo il difficile panorama nazionale, hanno lealmente collaborato ad un esito positivo della contrattazione decentrata.

Tornando all'attuale bozza di c.c.d.i., essa risulta pienamente conforme alle più recenti interpretazioni metodologiche in tema di contrattazione decentrata integrativa. Rispecchia infatti le prescrizioni fornite dall'ARAN, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei Conti in tema di quantificazione e distribuzione delle somme incentivanti.

Veniamo ora ad analizzare nel dettaglio la succitata bozza di c.c.d.i., prendendo in considerazione i singoli istituti contrattuali.

**COSTITUZIONE FONDO:** per l'anno 2016 questa Amministrazione (la costituzione è atto unilaterale della parte datoriale) ha agito lungo 3 direttrici:



- A. la prima è stata quella di destinare le somme variabili rese disponibili in sede di costituzione per circa il 42%, all'incentivazione di progetti specificatamente e preventivamente delineati dall'Amministrazione Comunale (la rimanente quota è stata invece destinata a remunerare la produttività collettiva, produttività comunque correlata ad una puntuale valutazione del personale dipendente svolta dai diversi responsabili di area/settore, mediante l'utilizzo di apposita griglia valutativa comune. Tale premialità sarà corrisposta a consuntivo nel corso dell'anno 2017).

È stato infatti applicato l'articolo 15, commi 2 e 4 del ccnl 1.4.1999 per complessivi euro 32.147,89, oltre oneri ( pari all'1,2% del monte salari anno 1997 e medesimo importo stanziato a tal fine per l'anno 2015), che rappresentano una equa quantificazione, tanto in merito all'accresciuta progettualità definita in sede di D.U.P., quanto in base al consistente decremento del personale dipendente che si è avuto/avrà nel corso dell'anno 2015/6 con la cessazione di 11 unità lavorative nel 2015 e di ulteriori 3 (escludendo da tal novero, il personale assegnato al Servizio Asilo Nido ed "esternalizzato" in forza dello scorporo del Servizio Nido ad Azienda Speciale sovra comunale) nel 2016 e la contestuale impossibilità, almeno sino al momento di stesura della presente relazione illustrativa, di procedere alla loro sostituzione (vedasi a tal proposito articolo 1, commi da 240 a 248, legge n. 190/2014) se non in minima parte (1 unità di categoria C di provenienza Città Metropolitana di Milano).

Dette somme saranno inoltre rese disponibili, in ottemperanza alle indicazioni fornite dalla stessa A.R.A.N., solo a consuntivo e previa relazione motivata, per quanto riguarda le progettualità, da parte dei coordinatori dei succitati progetti, del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- B. La seconda direttrice verso cui ci si è mossi è stata quella di confermare la mancata previsione di risorse variabili da destinarsi alla fattispecie di cui all'articolo 15, comma 5 del ccnl 1.4.1999. Una scelta che, relativamente a questa particolare casistica, pone il Comune di Arese tra gli enti virtuosi del comparto.
- C. L'incentivazione prevista dall'articolo 43 della legge n. 449/1997 per l'erogazione di servizi non essenziali ad utenti pubblici e/o privati. Questa voce, se da un lato, ha consentito di accrescere il fondo per il trattamento accessorio di circa 14.900,00 euro (somma corrisposta dagli enti fruitori dei servizi erogati dai dipendenti comunali), ha permesso di conseguire all'Amministrazione un eguale utile di



RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica ritiene opportuno rimarcare alcuni aspetti salienti dell'accordo raggiunto:

1. Confermato e stabilizzato ormai, con le precedenti modalità di finanziamento (risorse stabili), l'istituto delle "particolari posizioni di responsabilità", che tanto aveva fatto discutere le parti negli anni precedenti.

L'accordo sulla metodologia di individuazione e sulla pesatura di dette posizioni ha acquisito una sostanziale stabilità nel tempo e risulta essere ampiamente condivisa dalla controparte sindacale che nulla negli scorsi anni e ora ha eccepito. Da rimarcare inoltre come le somme a tal fine destinate abbiano subito nel corso degli anni un sostanziale decremento, frutto soprattutto di una continua e costante rivisitazione dello schema organizzativo dell'ente e della relativa dotazione organica, che ha consentito di razionalizzare l'organizzazione interna, facendo fronte, con un minor numero di dipendenti e con una organizzazione più snella, alle incombenze poste in capo all'ente. Nel dettaglio, rispetto all'anno 2009, si è avuto un dimezzamento del numero di tali posizioni e un conseguente dimezzamento della spesa preventivata a tal fine (si passa da circa 29.500,00 del 2009 agli stanziati – somma massima utilizzabile – 14.000,00 euro del 2016). Questo obiettivo strategico ha consentito di liberare 15.500,00 euro da destinarsi all'incentivazione individuale / di gruppo, con incremento quindi della capacità premiante e incentivante a disposizione dell'Amministrazione.

2. La legge di stabilità 2015 (legge n. 190/2014), ha nuovamente reso possibile, dopo un lungo periodo, l'attribuzione di "progressioni di carriera" e quindi, in ultima analisi, l'attribuzione delle progressioni orizzontali non solo dal punto di vista giuridico, ma anche economico. L'Amministrazione Comunale, a differenza dello scorso anno dove aveva ritenuto doveroso attribuire un tangibile riconoscimento al personale comunale che in questi anni ha prestato la propria attività lavorativa in un contesto caratterizzato da un blocco salariale pressoché totale, da un continuo e non ben definito mutamento del quadro legislativo di riferimento, dall'attribuzione di nuove incombenze poste in capo all'ente locale dalla normativa nazionale e regionale, da un costante adeguamento dell'assetto organizzativo dell'ente al fine di far fronte ad una altrettanto costante diminuzione della dotazione organica, ha dato mandato, per l'anno 2016 alla Delegazione trattante di parte pubblica di destinazione una quota minoritaria – pari ad euro



PROVINCIA DI MILANO

**Risorse Umane**

9.600,00 – delle risorse stabili disponibili (quindi non già impiegate a remunerare altri istituti contrattualmente previsti) del Fondo, per consentire un numero di progressioni orizzontali che, pur consentendo di riconoscere ai più meritevoli un giusto premio, non depauperi le risorse del Fondo Incentivante, irrigidendone la struttura e facendo perdere all'Amministrazione capacità incentivante (ipotizzabili circa 7-9 progressioni orizzontali su 94 dipendenti attualmente in forza al Comune). Nella "nostra" fattispecie, dette progressioni sono attribuite, a decorrere dall'1.1.2016, sulla valutazione delle prestazioni anno 2015, in base ad una griglia valutativa (cosiddetta "pagellina") già in uso da due anni e che ad oggi ha fornito un buon riscontro in termini di attendibilità delle valutazioni ottenute. Possono partecipare alla selezione i dipendenti che, non già all'apice delle progressioni della categoria di appartenenza, ottengono un punteggio pari o superiore a 65/100. In concreto, è messa a disposizione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali anno 2016 una somma massima pari ad euro 9.600,00 (lo scorso anno euro 27.500,00), ripartita in base al numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione, rivalutato per il valore medio dei progredibili nell'ambito di ciascuna categoria. In ultimo, si ritiene corretto e importante rimarcare che le somme come più sopra suddivise, consentono di ottenere una percentuale di progressioni per ciascuna categoria che va da un massimo del 50% per la categoria A (si garantisce 1 progressione orizzontale), ad un minimo di circa il 19,05% della categoria C.

#### COMPENSO PER PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA' - ART. 17, COMMA 2, LETT. I

CCNL 1/4/99: solo poche parole riguardo a quest'indennità prevista dalla contrattazione nazionale e già in quell'ambito ben delineata, almeno nei possibili beneficiari. L'Amministrazione ha scelto di graduarla, correlandola alla categoria economica posseduta dal dipendente e questo in ossequio al diverso grado di responsabilità richiesto. Ha inoltre ritenuto incumulabile l'indennità in questione con quella di cui all'articolo 17, comma 2 lettera f) in quanto, in analogia a quanto previsto in merito alla omnicomprensività della retribuzione di posizione del personale non dirigente, a cui sono state attribuite le funzioni e i compiti di cui agli articoli 8 e 11 del ccnl 31.3.1999, ha considerato l'indennità per l'esercizio di compiti che prevedono specifiche responsabilità – art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 1/4/99 – assorbente delle particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i) del ccnl 1.4.99.

INDENNITA' DI RISCHIO, DISAGIO E MANEGGIO VALORI: l'accordo decentrato su dette indennità



(sia nell'individuazione del personale a cui attribuirle, sia – ove non disciplinata dalla contrattazione nazionale – nell'importo da corrispondere) risale al c.c.d.i. biennio 2012-2013. L'accordo è pienamente conforme al dettato contrattuale ed è stato il frutto di un costruttivo confronto tra la controparte sindacale e la parte datoriale. Tale accordo non comporta ovviamente alcun costo aggiuntivo per l'amministrazione e le risorse necessarie sono tutte acquisite dai capitoli afferenti il fondo ordinario per la produttività di cui all'articolo 15 del ccnl 1.4.1999 (nessun utilizzo delle possibilità offerte dai commi 2/4 e 5 del succitato articolo 15).

INCENTIVAZIONE generalmente intesa, la cui somma complessiva risulta essere calcolata come somma residuale conseguente all'applicazione dei succitati istituti incentivanti e di quelli previsti a livello di c.c.n.l. (a titolo esemplificativo: turno, maneggio valori, disagio, rischio, particolari responsabilità ecc...). Questa Amministrazione ha ritenuto suddividere detta somma in base alla valutazione espressa da ciascun responsabile di area/settore nei confronti del personale a lui assegnato ed in base alla cosiddetta "pagellina", uno strumento moderno, puntuale e finalizzato a misurare l'apporto dato da ciascun dipendente al raggiungimento tanto degli obiettivi di gruppo, quanto di quelli individuali (strumento, come più sopra evidenziato, utilizzato anche per la definizione della graduatoria utile per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali).

Questa Amministrazione non solo non ripartisce quindi detta somma "a pioggia" ma, per rendere ancor più stringente una valutazione oggettiva e meritocratica del personale, ha, dall'anno 2007, modificato le schede individuali di valutazione, prevedendo una metodologia di valutazione correlata fortemente all'aspetto meritocratico.

Dall'anno 2013 si è inoltre ritenuto affinare ulteriormente lo strumento di valutazione e quindi, sempre nel pieno rispetto delle previsioni di cui al D.lgs. n. 150/2009, ulteriormente modificare dette schede di valutazione per ottimizzare la valutazione del personale dipendente e trarre al contempo spunto dall'esperienza acquisita nel corso degli anni (allegate alla presente attestazione al fine di dimostrare la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità – allegato B).

Ha inoltre previsto, per poter accedere alla ripartizione di detta somma, un punteggio minimo in assenza del quale nulla è dovuto a titolo di incentivo (punteggio minimo pari a 65 punti su 100).



L'Amministrazione ha provveduto a dare attuazione anche durante lo scorso anno alle previsioni di cui all'articolo 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 – convertito dalla legge n. 122/2010, nel pieno rispetto dell'interpretazione prevalente della dottrina giurisprudenziale (a titolo puramente esemplificativo parere Corte dei Conti sezione Puglia n. 97/2015 e Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 8/2015) che chiarisce come la decurtazione da apportare, per l'anno 2015, è “di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014”, nel senso che dette decurtazioni afferenti il 2014 hanno incorporato tutte quelle operate, a seguito delle cessazioni di personale, nel periodo 2011-2014.

Nel corso del 2016 poi l'articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha introdotto una nuova disposizione finalizzata al contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici (“*nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...], a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio... omissis ...*”). A tale prescrizione l'Amministrazione si è ovviamente adeguata.

Per meglio comprendere quanto più sopra descritto, quale utile strumento di sintesi e di semplificazione di lettura del presente quadro illustrativo del c.c.d.i., si allega – allegato C – il prospetto attestante la costituzione e la relativa ripartizione (sottoscritta dalle parti ovviamente solo in bozza) del Fondo per il trattamento economico accessorio, con l'indicazione, per ciascuna voce, del richiamo contrattuale/normativo di riferimento.

## COERENZA TRA RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDI E RISULTATI RAGGIUNTI.

La coerenza tra risultati attesi e raggiunti non è di semplicissima misurazione per una pubblica amministrazione che, per sua natura, non eroga in genere servizi a rilevanza economica, ma ha come “mission” quella di fornire servizi alla collettività pubblica, avendo certamente un “occhio” ai costi, ma non essendo sicuramente questo l'unico parametro in base al quale misurare il proprio operato. Essa infatti eroga una molteplicità di servizi che per sua natura o non sono erogati a fronte di un corrispettivo da parte del



fruitore di tale servizio, oppure, nel caso lo sia, non necessariamente il costo reale della prestazione viene chiesto al beneficiario della stessa. Il parametro quindi da tenere a riferimento per determinare la coerenza tra risultati attesi dalla sottoscrizione del c.c.d.i. e risultati raggiunti, non può essere solamente quello appena più sopra delineato.

Occorre cioè valutare non solo e non tanto il dato contabile che per altro appare di tutta tranquillità in quanto il bilancio comunale non presenta ad oggi alcun squilibrio che possa far temere per il futuro tanto a breve, quanto a lungo termine, ma occorre avere a riferimento, a prescindere dal grado di copertura economica dei servizi erogati, il valore percentuale di raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione ogni anno con i suoi strumenti di programmazione, si fissa, nonché la capacità di interagire e di porre in essere politiche "attive con i propri "stakeholders".

In merito al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'anno 2015, lo strumento principe per valutare i risultati raggiunti rispetto a quelli attesi è il Piano Esecutivo di Gestione e la sua concreta realizzazione nel corso dell'anno amministrativo. Pur non essendoci ad oggi dei dati formalmente approvati, dai primi resoconti emerge un risultato percentuale più che apprezzabile e pari al raggiungimento di circa il 94,15% dei risultati attesi.

In merito alla capacità di interagire e di porre in essere politiche "attive" con i propri "stakeholders" e quindi in ultima istanza con la propria comunità di riferimento, utilissimo strumento riassuntivo per mostrare i più che positivi dati ottenuti, può essere individuato nella "Relazione sullo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2015-2017", a firma del Segretario Generale dell'Ente e pubblicato sul portale internet comunale. Da tale documento emerge infatti un continuo e costante "dialogo" con la cittadinanza testimoniato dal numero assai elevato di accessi internet al sito istituzionale (202.390 accessi/anno, in aumento rispetto al 2014 – 190.823 accessi/anno – fonte *Google Analytics*), da circa 500 segnalazioni – tutte "evase" – pervenute all'U.R.P., dal numero di iscritti alla newsletter comunale (737 iscritti nel 2015 a fronte dei 638 del 2014), dai "mi piace" sulla pagina ufficiale "Facebook" (passati da 910 del 2013 ai 1303 del 2014), nonché in ultimo dai pieghevoli-volantini/anno (89 nel 2015 a fronte dei 90 nel 2014) e dai comunicati stampa (99 nel 2015 rispetto ai 108 sempre nel 2014).

Da non dimenticare, sempre sotto la voce "coinvolgimento attivo stakeholder", i progetti attivati nel corso del 2014/2015 che hanno consentito un notevole coinvolgimento della collettività arecina. Per il dettaglio



degli stessi, si rimanda alla già citata "Relazione sullo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2015-2017" allegata alla presente relazione – sub. D – quale parte integrante e sostanziale della stessa.

Ultimo aspetto da porre in rilievo è quello dell'ottenimento di risparmi in tema di spesa di personale rispetto all'anno precedente (articolo 14, comma 7 del D.L. 78/2010 così come integrato dal D.L. 90/2014). Il Comune di Arese ha raggiunto i risultati attesi nel corso di questi ultimi anni in presenza di un massiccio contenimento della spesa in tema di personale dipendente e assimilato e di un pari decremento del numero degli occupati. Questo a testimoniare come la capacità di far fronte alle esigenze della collettività e agli obiettivi posti alla struttura da parte degli amministratori siano stati perseguiti pur in presenza di cospicue riduzioni di spesa, riduzioni che hanno consentito di destinare dette risorse economiche alle necessità della collettività arecina. Appare giusto rimarcare ancora in questa parte di relazione il forte decremento delle unità lavorative in forza al Comune di Arese diminuite di 11 unità nel 2015 (oltre il 10% della forza lavoro) e di ulteriori almeno 3 unità (informazioni disponibili alla data odierna e non considerando le cessazioni del personale in forza all'asilo nido comunale a seguito del suo affidamento in gestione ad altro soggetto con contestuale "cessione" del personale ivi assegnato).

In ultimo le risorse economiche per finanziare il contratto in questione: le risorse risultano già oggi essere presenti ed allocate all'intero dei capitoli di bilancio per remunerare il trattamento del salario accessorio del personale comunale, nonché per far fronte ai relativi oneri riflessi.

Più nel dettaglio tutte le risorse sono stanziare e impegnate sui seguenti capitoli di spesa:

capitolo n. 01101.01.0060 "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi"

capitolo n. 01101.01.0070 "Contributi previdenziali diversi"

capitolo n. 01101.02.0050 "IRAP per Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi".

Solo ed esclusivamente le somme dettagliate nell'allegato prospetto C) riassuntivo delle risorse allocate per l'incentivazione del personale anno 2016 alla voce "detratto per costituzione" non figurano nei succitati capitoli in quanto o assegnate ai capitoli di bilancio afferenti la remunerazione ordinaria del personale dipendente (Fondo Progressioni Orizzontali, Fondo Indennità di Comparto, Incremento indennità professionale educatrici asili nido), oppure sono stanziare su capitolo specifico destinato alla remunerazione del "lavoro straordinario" della totalità del personale dipendente (disciplinato dall'articolo 14 e non



Non si ravvisa quindi alcun impedimento tecnico-finanziario alla sottoscrizione dell'ipotesi di ccdi siglato in data 31.5.2016.

Il Responsabile Area  
Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione  
Componente Delegazione Trattante parte pubblica  
Dott. Carlo Maria Ceriani

Allegati:

- 1) Bozza di c.c.d.i. (Allegato A)
- 2) Schede di valutazione performance individuale (Allegato B)
- 3) prospetto riepilogativo costituzione e destinazione Fondo per il trattamento accessorio anno 2015 (allegato C);
- 4) Relazione sullo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità anni 2015-2017 (allegato D)

#### Il Collegio dei Revisori

Avuta lettura dell'ipotesi di ccdi sottoscritta in data 31.5.2016, della relazione illustrativa tecnico-finanziaria afferente il ccdi anno 2015 personale dipendente redatta dal Responsabile dell'Area Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione eseguiti i controlli di cui all'articolo 5, comma 3 del ccnl 1.4.1999, nonché di quanto disposto dall'articolo 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, e dalle disposizioni di legge in tema di trattamento economico accessorio del personale dipendente degli enti locali, non esprime alcun rilievo

Arese, li

Il Presidente del Collegio

---



Allegato A)

# COMUNE DI ARESE

## IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**Criteri e metodologia per determinare la distribuzione delle risorse  
secondo il sistema di valutazione dei risultati e del merito  
in applicazione dell'art. 17 del C.C.N.L. 1/04/1999**

### ANNO 2016

#### Art. 1 - Determinazione del fondo anno 2016

Le risorse di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. dell'1/04/1999 sono calcolate in via presuntiva in complessivi € 193.417,48 come da dettaglio di cui all'allegata *Tabella 1* (€ 95.458,60 stabili ed € 97.958,88 variabili).

#### Art. 2 - Destinazione del fondo anno 2016

Le risorse di cui al precedente articolo 1, in base all'articolo 17 del C.C.N.L. 1/04/1999, come meglio dettagliate nell'allegata *Tabella 1*, sono così destinate:

- a) Specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lettera k) € 70.000,00=
- b) Servizi aggiuntivi (art. 15, comma 5) ..... € 0,00=
- c) Risorse aggiuntive (art. 15, comma 2) ..... € 32.147,89=  
Il 35,71% delle risorse disponibili, al netto di quanto destinato all'incentivazione del Nido Estivo, verrà utilizzato per compensare progetti di particolare rilievo individuati dall'Amministrazione comunale, il restante 64,29% finanzia la produttività collettiva
- d) Compensi per indennità non ricomprese ai successivi punti .. € 53.500,00=
- e) Particolari posizioni di responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) .. € 14.000,00=
- f) Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i) ..... € 2.400,00=
- g) Progressioni Economiche Orizzontali ..... € 9.600,00=
- h) Premio incentivante la produttività ..... € 22.155,63=

per una spesa complessiva di € 193.417,48 di cui € 79.500,00 stabili ed € 113.917,48 variabili.

Dette risorse saranno poi conguagliate a consuntivo nei primi mesi dell'anno 2017.

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

### Art. 3 – Ripartizione del fondo incentivante la produttività

Le risorse per compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dell'efficienza dei servizi, di cui alla lettera h) del precedente articolo 2, verranno distribuite ai singoli sulla base delle valutazioni individuali.

### Art. 4 – Attribuzione delle quote ai Settori

1. Le risorse di cui all'articolo 3, comma 1, vengono attribuite ai Settori sulla base del personale/giorni anno interessato, rivalutato in relazione alla categoria economica di appartenenza.
2. Per personale interessato si intende quello risultante dalla vigente dotazione organica del personale, tenuto conto che:
  - non saranno considerati eventuali maggiori giorni/lavoro dovuti alla sovrapposizione di personale per il medesimo posto;
  - le mobilità di personale interno all'ente comporteranno proporzionale modifica delle quote assegnate ai Settori interessati;
  - il personale cessato nel corso dell'anno con contestuale soppressione del posto comporta proporzionale riduzione delle quote;
3. A tutti i Settori viene assegnato lo stesso peso (Valore =1).

### Art. 5 – Assegnazione quota ai singoli

1. La quota di cui al precedente articolo 3, verrà ripartita fra il personale di ogni Settore sulla base del punteggio assegnato, rapportata alle diverse categorie economiche dei dipendenti interessati, tenuto conto della retribuzione tabellare in godimento.
2. La valutazione delle prestazioni di ogni singolo dipendente avrà come riferimento i criteri di meritocrazia in un quadro di riferimento generale, trasparente, condiviso ed equo.
3. Per l'anno 2013 e seguenti si farà riferimento alle nuove schede approvate con deliberazione di G.C. n. 161 del 11.10.2011.
4. La corresponsione della quota è proporzionale al punteggio che è stato assegnato al dipendente dal proprio Responsabile attraverso le schede di cui sopra.
5. Non partecipano alla corresponsione del compenso incentivante i neo assunti che, alla data del 31 dicembre di ogni anno, non abbiano prestato almeno 5 (cinque) mesi di attività alle dipendenze dell'ente.
6. Per i neo assunti i primi tre mesi di servizio non vengono considerati nel computo dei giorni lavorativi ai fini della corresponsione del predetto compenso.
7. Per ragioni equitative si ritiene necessario computare le assenze dal servizio come fattore detraente dei premi incentivanti e, pertanto, la determinazione del premio avverrà tenendo presente le effettive ore di servizio prestate (sono escluse le ore prestate in regime di lavoro straordinario).  
Sulla base delle ore di assenza verranno applicati, inoltre, i seguenti coefficienti correttivi, da determinare per interpolazione lineare all'interno della fascia:

Assenze	gg.	0	Coefficiente	= 1
Assenze	Fino a gg.	105	Coefficiente	= 0,6
Assenze	Fino a gg.	210	Coefficiente	= 0,1
Assenze	Oltre gg.	210	Coefficiente	= 0

8. Sono considerate assenze quelle previste in tale ambito dall'articolo 71 del D.L. n. 112/2008 convertito in legge dalla legge n. 133/2008.
9. Nel caso di assenza per infortunio per oltre i  $\frac{1}{4}$  dell'anno, nonché nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, la valutazione avverrà d'ufficio nella misura di 65/100 o equivalente.
10. Il personale assunto con contratto di lavoro somministrato (ex lavoro interinale) partecipa al premio incentivante con le stesse modalità previste per gli altri dipendenti.
11. I giorni di assenza di cui alla tabella precedente (comma 7) si riferiscono al personale in servizio per tutto l'anno: per i periodi di durata inferiore gli stessi verranno rapportati proporzionalmente ai giorni di servizio dovuto.

#### Art. 6 - Compensi per attività particolarmente disagiate

1. Per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C vengono corrisposti compensi per attività particolarmente disagiate, di cui al precedente articolo 2, lettera c), nella misura prevista dal vigente C.C.N.L. e dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2006 l'indennità di disagio dei necrofori viene elevata da € 247,92 ad € 360,00 annui.
3. Non si dà corso al pagamento di più indennità per lo svolgimento della medesima mansione.

#### Art. 7 - Indennità di rischio, disagio e maneggio valori

A decorrere dal 1° gennaio 2013 le indennità di cui all'oggetto vengono così disciplinate

- **Indennità di rischio** di cui all'art. 37 ccnl 14.9.2000 e art. 41 ccnl 2002/2005. Tale indennità viene riconosciuta, in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio, ai dipendenti che svolgono in concreto prestazioni di lavoro rischiose in relazione alle effettive condizioni ambientali, per la salute e l'integrità psico-fisica degli stessi da valutare di volta in volta. Rientrano nella suddetta casistica il personale operaio che svolge compiti prevalenti comportanti l'utilizzo di macchinari/attrezzature che possono causare in astratto ferite o infortuni di una qualche entità, i necrofori, il personale, sempre con la qualifica di operaio (operatore/esecutore tecnico) che svolge la propria attività prevalentemente all'aperto esposto alle intemperie e il personale che nell'ambito della sua abituale attività utilizza/guida precipuamente l'auto di servizio.

Tali figure dovranno essere segnalate al Servizio Risorse Umane da ciascun responsabile di area/settore che, così facendo, ne attesterà i requisiti di cui al presente punto.

- **Indennità di disagio:** il disagio è una condizione del tutto peculiare che la contrattualistica nazionale non definisce in dettaglio e la cui individuazione è quindi rimessa alle parti in causa. Occorre precisare che il disagio non può certo coincidere con la normale prestazione lavorativa né tanto meno può essere individuata una condizione di disagio a cui corrisponde una correlata remunerazione nel caso in cui una prestazione, seppur disagiata, sia già remunerata con una specifica indennità (a titolo esemplificativo turno e reperibilità). La contrattualistica nazionale nulla disciplina inoltre in merito all'entità di detta indennità e quindi anche tale materia è rimessa alla contrattazione tra le parti.

Tutto ciò premesso e nel solco della continuità col recente passato di questo istituto a livello di "Comune di Arese", si conviene di mantenere inalterato l'importo di tale indennità pari a euro 10,33/mese in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio, ritenendo di poter includere tra i beneficiari di detta indennità tutti coloro i quali, seppur non in modo prevalente, ma con una comunque importante percentuale oraria lavorativa, utilizzano l'auto di servizio.

Tali figure dovranno essere segnalate al Servizio Risorse Umane da ciascun responsabile di area/settore che, così facendo, ne attesterà i requisiti di cui al presente punto.

Le indennità di rischio e disagio non possono remunerare le medesime mansioni.

- **Indennità Maneggio Valori:** è riconosciuta l'indennità di maneggio valori, prevista dall'articolo 36 del ccnl 14.9.2000, ai dipendenti individuati "Agente Contabile" in relazione alle somme di denaro contante materialmente movimentate in nome e per conto dell'Ente. Tale indennità è riconosciuta in proporzione alle giornate di effettiva presenza in servizio. I criteri di attribuzione di detta indennità sono i seguenti:

importo annuo maneggiato	valore giornaliero indennità
da 0 a 5.165,00	0,00
da 5.165,01 a 25.822,00	0,52
da 25.822,01 a 51.645,00	1,03
oltre 51.645,00	1,55

Le somme movimentate dal personale dipendente saranno certificate annualmente dal Responsabile dell'Area economico-finanziaria al Servizio Risorse Umane, che provvederà - a consuntivo - a liquidare le competenze spettanti e per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di "maneggio valori".

#### Art. 8 - Incentivazione Nido Estivo

In merito all'incentivazione estiva del personale educativo comunale dell'Asilo Nido le parti concordano di quantificare in euro 11,00 l'importo orario lordo.

Si precisa altresì che dette somme verranno finanziate mediante l'istituto previsto dall'art. 15 c. 2 e 4 del CCNL 1/4/1999.

L'adesione al progetto nel mese di luglio sarà da intendersi volontaria e comporterà il servizio di due settimane consecutive.

#### Art. 9 - Compenso per esercizio di compiti che prevedono specifiche responsabilità - art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/04/1999

L'individuazione dei dipendenti incaricati deve necessariamente essere effettuata dai responsabili cui compete ai sensi dell'articolo 107 del D.Lgs. n. 267/2000 la direzione degli uffici e dei servizi.

Page

Sulla base di tali presupposti i responsabili di 2° livello dovranno, in raccordo con il rispettivo responsabile effettuare:

- a) azione di monitoraggio sullo sviluppo dei processi interni al settore, riferiti agli obiettivi dati dall'amministrazione;
- b) azione di raccordo nell'ambito del personale assegnato al settore/servizio
- c) predisposizione di specifici report da condividere con i responsabili e gli altri appartenenti al settore
- d) report diretti con il responsabile di settore.

#### Criteria

- 1) Le responsabilità possono essere attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D.
- 2) Le responsabilità vanno attribuite, annualmente, con atto formale di nomina ove sia indicata la specifica responsabilità e il limite della competenza delle funzioni.
- 3) L'atto di nomina può essere revocato dal responsabile, anche, per casi di accertata inefficienza.
- 4) Le indennità di secondo livello possono essere conferite alle sotto-indicate categorie di personale:

- CATEGORIA D: dipendente, non titolare di posizione organizzativa, con incarico formalmente affidato e che svolga, anche, attività di coordinamento di almeno 2 dipendenti di pari o inferiore categoria professionale nell'ambito del funzionamento del servizio assegnato e con attribuzione formale di responsabilità del procedimento e senza che vi siano dei coordinatori intermedi tra detta figura e il responsabile di Settore. La figura deve essere insignita formalmente delle tipologie di procedimenti amministrativi ascritti all'ufficio di assegnazione anche se non necessariamente dovrà emettere l'atto finale del procedimento. Euro 1.400,00 lordi annui.
- CATEGORIA D: dipendente non titolare di posizione organizzativa, con funzioni ispettive, di controllo, che coordini dipendenti della medesima o inferiore categoria, e con rilevante autonomia gestionale ed operativa. Euro 900,00 lordi annui.
- CATEGORIA C: personale individuato dal responsabile di Settore al fine di coordinare almeno un dipendente di pari o inferiore categoria professionale nell'ambito del funzionamento del servizio assegnato e con attribuzione di responsabilità del procedimento e senza che vi siano dei coordinatori intermedi tra detta figura e il rispettivo responsabile di Settore. Euro 1.400,00 lordi annui.
- CATEGORIA B: relativamente a detto personale si applica quanto previsto per la categoria C. Euro 1.400,00 lordi annui.

- 5) I responsabili potranno, altresì, procedere alla individuazione di incaricati di specifiche responsabilità, pur in assenza di personale da coordinare, qualora vengano svolte mansioni che richiedono specifica preparazione e competenza e che incidano trasversalmente con settori e/o servizi diversi da quelli di appartenenza. In tal caso l'indennità correlata risulterà pari a euro 900,00 lordi annui.

- 6) La somma massima destinabile a tale finalità, per l'anno 2016 è pari ad euro 14.000,00.

Al fine di coordinare la potestà organizzativa all'interno di ciascun settore da parte del rispettivo Responsabile, con la politica generale in tema di incentivazione del personale dipendente (le risorse attinte per remunerare dette posizioni incidono sul Fondo per il trattamento del salario accessorio di tutto il personale dell'Ente), la

Di

Mignone

Palley

RM

CP

J

W

S

dy

nomina di ciascun dipendente a dette posizioni dovrà necessariamente essere preventivamente approvata dal Comitato di Direzione.

L'assenso alla nomina si intenderà avvenuto nel momento in cui si otterrà l'assenso della metà più uno dei componenti. In caso di parità, deciderà il voto del Presidente del Comitato.

Annualmente si provvederà alla verifica dell'esistenza dei criteri che hanno determinato la nomina.

Nel caso in cui il numero delle specifiche responsabilità e la correlata incentivazione dovesse eccedere la somma stanziata a tal fine, si procederà a rimodulare proporzionalmente in riduzione l'importo delle singole indennità attribuite.

- 7) In caso di part-time l'indennità di cui sopra viene percentualmente rapportata all'orario di servizio effettuato.
- 8) Per l'erogazione del compenso, ragioni equitative portano a ritenere necessario computare le assenze dal servizio come fattore detraente del compenso medesimo. La determinazione del premio, pertanto, avverrà tenendo presente le effettive ore di servizio prestate (*ore dovute - assenze*) con la franchigia di 30 giorni lavorativi nel corso dell'anno.
- 9) In caso di sovrapposizione non verrà considerato il periodo a scavalco effettuato dal dipendente subentrante.
- 10) Il compenso non compete per il periodo in cui sia stata corrisposta la retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 1/04/1999, per eventuali sostituzioni di Responsabili di Settore.
- 11) Le somme destinate a remunerare dette posizioni vengono attinte, dalle risorse stabili del Fondo per il trattamento del salario accessorio del personale.

**Art. 10 - Compenso per particolari posizioni di responsabilità - art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/04/1999**

1. Al personale al quale sono state attribuite, con atto formale, le qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, nonché ai responsabili Uffici Tributi, agli Archivisti Informatici, agli addetti all'U.R.P., ai Formatori Professionali, ai Messi Notificatori che espletano le funzioni di Ufficiale Giudiziario ed agli addetti alla Protezione Civile viene riconosciuto, per l'anno 2016, il seguente compenso annuo lordo:

- **Categorie A e B** = € 250,00=
- **Categoria C** = € 275,00=
- **Categoria D** = € 300,00=

2. In caso di part-time l'indennità di cui sopra viene percentualmente rapportata all'orario di servizio effettuato.
3. Il compenso non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di cui al precedente articolo 8.

**Art. 11 - Progressioni economiche orizzontali**

Per l'anno 2016 le parti concordano di destinare euro 9.600,00 per tale istituto, distribuito tra le categorie in proporzione al numero dei potenziali concorrenti, con meccanismi di recupero dei "resti" finanziari a favore degli stanziamenti più prossimi all'ennesima progressione.

Il punteggio minimo per l'ammissione alla graduatoria è di 65 centesimi o equivalente.

In merito al criterio per la suddivisione delle somme da destinarsi per ciascuna categoria alle progressioni orizzontali, si concorda:

1. di ripartire le stesse sulla base del numero dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale in servizio al 1/1/2016 rivalutato per il valore medio dei progredibili nell'ambito della singola categoria.
2. La somma totale destinata a tal fine e pari a € 9.600,00 è ripartita in base al suddetto criterio, consentendo comunque che vi possa essere almeno 1 progressione orizzontale per ciascuna categoria fatto salvo il raggiungimento del punteggio minimo previsto per partecipare alla selezione, nel seguente modo:
  - 50,00% degli aventi titolo per la categoria A
  - 20,00% degli aventi titolo per la categoria B
  - 19,05% degli aventi titolo per la categoria C
  - 27,27% degli aventi titolo per la categoria D
3. L'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali ha cadenza annuale.
4. Per le progressioni si assumono le schede utilizzate per la valutazione individuale del personale.
5. La valutazione utilizzata per la determinazione del compenso incentivante per l'anno precedente costituisce documentazione per la selezione relativa alla progressione economica per l'anno successivo (esempio: valutazione per premio incentivante per l'anno 2015 = progressione economica da assegnare dal 1° gennaio 2016).
6. Il personale vincitore di pubblico concorso potrà partecipare alla selezione per l'assegnazione di una progressione orizzontale solamente decorsi due anni dalla nomina.
7. In caso di mobilità esterna tra Enti Locali il servizio prestato presso l'ente di provenienza, solo ai fini della partecipazione alla selezione e non per il computo dell'anzianità di servizio ai sensi del successivo art. 10, lett. C., viene considerato come effettuato presso il Comune di Arese.
8. Il personale che ha ottenuto una progressione orizzontale potrà partecipare alla selezione per l'assegnazione di una successiva progressione solamente decorsi due anni dall'assegnazione della precedente.
9. Il personale che ha ottenuto una progressione verticale potrà partecipare alla selezione per l'assegnazione di una progressione orizzontale solamente decorsi due anni dall'inquadramento nella categoria giuridica superiore.
10. A parità di votazione i criteri per assegnare la progressione orizzontale saranno in ordine di priorità i seguenti:
  - A. non aver mai ottenuto alcuna progressione orizzontale;
  - B. ultima progressione orizzontale ottenuta più lontana nel tempo, ivi compresa quella eventualmente ottenuta presso altra pubblica amministrazione (solamente in caso di mobilità);
  - C. maggior anzianità di servizio nel Comune di Arese nell'attuale categoria giuridica di appartenenza;

- D. maggior anzianità anagrafica;
- E. laddove lo scorrimento dei criteri di priorità di cui alle precedenti leggere A., B., C., D. determini comunque parità si procederà mediante sorteggio.

- 12. La classifica annuale decadrà una volta assegnate le progressioni programmate per l'anno stesso.
- 13. Il costo delle progressioni orizzontali è totalmente a carico del fondo di cui all'art. 15 del C.C.N.L. 1/04/1999.

**Art. 12 – Norme finali e transitorie**

- 1. La scheda di valutazione è consegnata dal Responsabile di Settore al proprio personale previa contraddittorio.
- 2. Qualora il dipendente previa idonea comunicazione non si presenti entro i successivi 10 giorni al ritiro della scheda il Responsabile di Settore dovrà procedere dando come presa d'atto la valutazione.  
In caso di assenza prolungata o cessazione dal servizio la scheda verrà trasmessa con raccomandata a.r.
- 3. Ai Responsabili di Settore non compete la corresponsione del compenso incentivante e, quindi, la compilazione della scheda "A" rileva ai fini della valutazione della progressione economica e per la verifica della retribuzione di risultato. Detta scheda è compilata dal Segretario Generale.
- 4. Ai soli fini della valutazione per la progressione economica, nel caso in cui il personale sia oggetto di valutazioni da parte di più Servizi, l'esito finale sarà dato dalla media ponderale delle predette valutazioni, in rapporto ai periodi prestati.
- 5. La determinazione delle quote, la suddivisione tra i Settori e l'assegnazione ai singoli del premio di cui all'art. 2 lettera g), verranno effettuate dal Servizio Risorse Umane.
- 6. Eventuali economie che si realizzeranno sul fondo per lavoro straordinario ed alle voci c), d), e) ed f) del precedente articolo 2, andranno ad incrementare la quota di cui alla lettera h) dello stesso articolo.
- 7. Con riferimento all'accordo integrativo sottoscritto in data 26/9/2002 per l'attuazione di una forma di previdenza complementare attraverso l'adesione al "Fondo Pensione Aperto Previgem Global", di Generali Vita, in favore degli appartenenti alla Polizia Locale e alla delibera di G.C. n. 77 del 26/03/2008 si conferma il versamento del contributo individuale di € 1.000,00 annui a decorrere dal 2008 e fino a diversa disposizione.

**Arese, 31.05.2016**

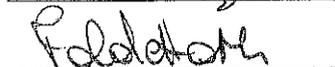
**Letto e sottoscritto**

**Delegazione trattante di parte pubblica:**

Paolo Pepe

✓ Carlo Maria Ceriani

Maria Teresa Faldetta


**R.S.U. Aziendali:**

Giuseppina Boga

G. Boga

Paola Bottoni

P. Bottoni

Tiziano Cesati

T. Cesati

Maria Rachele Magnati

M. Rachele Magnati

Lucia Motta

L. Motta

Francesca Ughi

F. Ughi

**OO.SS. Provinciali:**

Mauro Palma - CGIL

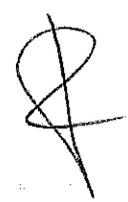
M. Palma

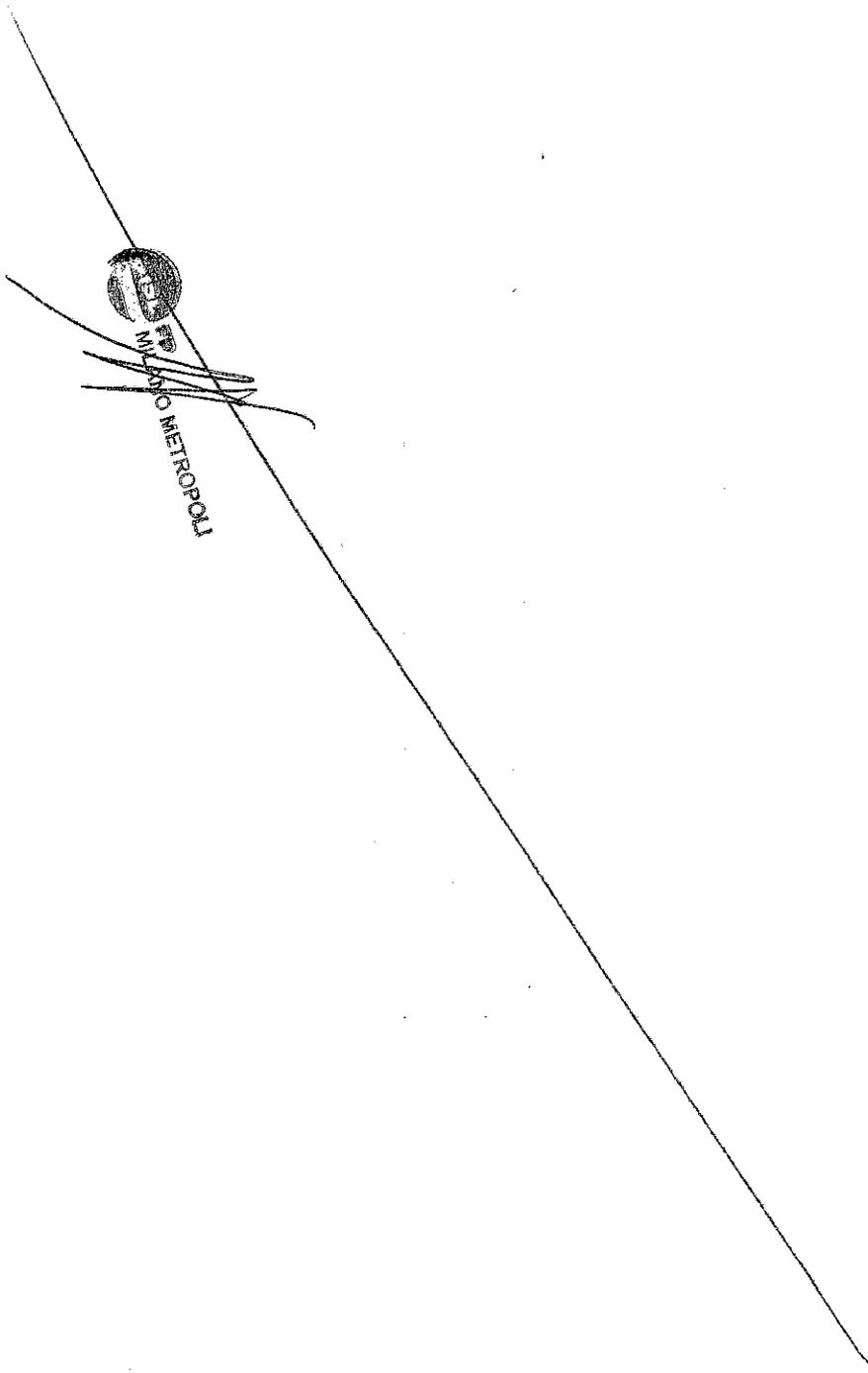
Agostino Vigna - CISL

A. Vigna

Fabio Novelli - UIL

F. Novelli





METRO  
METROPOLITAN

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ANNO 2016

CCNL	art.	c.	lett.	Costituzione del fondo	Anno 2016
22/01/04	31			<b>Risorse stabili (storico consolidato)</b>	265.537,81
09/05/06	4	1		Incremento 0,5% sul monte salari 2003 (< 39%)	14.453,08
				<b>Totale al 31/12</b>	<b>279.990,89</b>
11/04/08	8	2		Incremento 0,6% sul monte salari 2005 (< 39%)	17.711,09
				<b>Totale</b>	<b>297.701,98</b>
				Detratto per indennità di responsabilità n. 2 nuove P.O.	-2.800,00
dal 1/2/2011				Detratto per indennità di responsabilità n. 1 nuova P.O.	-2.292,00
05/10/01	4	2		Salario anzianità / ad personam personale cessato	25.236,99
				<b>Totale</b>	<b>317.846,97</b>

Detratto per costituzione:	
- Fondo Straordinari	0,00
- Fondo Progressioni Orizzontali	-158.819,55
- Fondo Indennità di Comparto	-47.400,36
- Incremento Indennità professionale educatrici Asilo Nido	-2.045,52
<b>Totale altri fondi</b>	<b>-208.265,43</b>

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>109.581,54</b>
-------------------------------	-------------------

Decorazione fondo art. 9 comma 2 bis DL 78/2010 consolidato anni precedenti	
consolidato 2011	€ 3.606,41
consolidato 2012	€ 3.352,37
consolidato 2013	€ 3.076,26
consolidato 2014	€ 4.087,90

CCNL	art.	c.	lett.	Risorse variabili	
01/04/99	15	2		Incremento massimo 1,2% su monte salari 1997	18.698,35
				Nido estivo	3.063,50
				Specifici progetti dell'Amministrazione	10.386,04
11/04/08	8	3		Incremento max 0,3% sul monte salari 2005 (tra 25 e 32%)	0,00
31/07/09	4	2		Incremento massimo 1% monte salari 2007 x ( non superiore al 38%)(solo x anno 2009)	0,00
01/04/99	15	5		Servizi aggiuntivi - Vari	0,00
				Mese luglio educatrici max liquidabile € 10.560,00	0,00
				Servizi aggiuntivi - Responsabili Cat. B/C	0,00
01/04/99	15	1	e	Economie su trasformazione part-time (per 2008 = ipotesi max 70% come per il 2006 e 2007)	0,00
01/04/99	15	1	k	Specifiche disposizioni di legge (valori del 2015)	70.000,00
				Progettazione ex L.Merioni	€ 50.996,06
				Quota diritti di notifica - Messi	€ 2.500,00
				Convenzione Amiacque (URP)	€ 1.600,00
				Convenzioni Paghe	€ 14.903,94
				Economie su straordinari	0,00
01/04/99	17	2	b	Economie su Progressioni Economiche Orizzontali	0,00
				Economie su Indennità di Comparto	0,00
				1% Condono Edilizio anno 2003 (pagato nel 2008)	0,00
				<b>Totale risorse variabili</b>	<b>102.147,89</b>

<b>Decorazione fondo art. 9 comma 2 bis DL 78/2010</b>	<b>4.199,01</b>
--	-----------------

<b>Totale fondo</b>	<b>193.417,48</b>
---------------------	-------------------

				Destinazione	Anno 2016
01/04/99	15	1	k	Specifiche disposizioni di legge	70.000,00
01/04/99	15	5		Servizi aggiuntivi diversi	0,00
01/04/99	17	2	f	Posizioni di responsabilità - Cat. D	14.000,00
				Servizi aggiuntivi - Responsabili Cat. B/C	
01/04/99	15	2		Nido estivo	3.063,50
				Specifici progetti dell'Amministrazione	10.386,04
	17	2	i	Compenso Ufficiale anagrafe/stato civile, ecc.	2.400,00
				Indennità varie (consuntivo 2015) di cui:	53.500,00
				Indennità educatrici	€
				Indennità turno	€
				Indennità disagio	€
				Indennità rischio	€
				Indennità reperibilità	€
				maneggio valori. (a consuntivo)	€ 0,00
				Progressioni Orizzontali dal 1° gennaio	9.600,00
				Premio incentivante	30.467,94
				<b>Totale</b>	<b>193.417,48</b>

*gi*

*M. Puc*

*Faller*

*J*

*W*

*J*

*PL*



FP  
MILANO METROPOLI



Allegato B)

Comune di ARESE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2013

Fascia A e B

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	-		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	20		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(50)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	20		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	20		
5.3 Problem Solving	10		
Totale	100		

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Eventuali considerazioni del valutato

---

---

---

IL VALUTATO per presa visione

IL VALUTATORE

Data: .....



**SCHEMA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2014**

**Fascia C**

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	10		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(40)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	10		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	15		
5.3 Problem Solving	15		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---

---

---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE**

Data: .....



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2014**

**Fascia D**

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	20		
1 b Obiettivi individuali	10		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	30		
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	(30)		
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	-		
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	10		
5.3 Problem Solving	20		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---

---

---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE**

Data: .....



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO 2013**

**Fascia D con incarico di PO**

Cognome .....Nome.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a Obiettivi di struttura	25		
1 b Obiettivi individuali	25		
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20		
3 Competenze dimostrate	10		
4 Contributo alla performance generale	10		
5 Comportamenti professionali e organizzativi: 5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno 5.2 Puntualità e precisione della prestazione 5.3 Problem Solving	(10)  10		
<b>Totale</b>	<b>100</b>		

**Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Eventuali considerazioni del valutato**

---

---

---

**IL VALUTATO per presa visione**

**IL VALUTATORE O L'OIV/NTV**

Data: .....



## FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ANNO 2016

CCNL	art.	c.	lett.	Costituzione del fondo	Anno 2016
22/01/04	31			Risorse stabili (storico consolidato)	265.537,81
09/05/06	4	1		Incremento 0,5% sul monte salari 2003 (< 39%)	14.453,08
<b>Totale al 31/12</b>					<b>279.990,89</b>
11/04/08	8	2		Incremento 0,6% sul monte salari 2005 (< 39%)	17.711,09
<b>Totale</b>					<b>297.701,98</b>
Detratto per indennità di responsabilità n. 2 nuove P.O.					-2.800,00
dal 1/2/2011 Detratto per indennità di responsabilità n. 1 nuova P.O.					-2.292,00
05/10/01	4	2		Salario anzianità / ad personam personale cessato	25.236,99
<b>Totale</b>					<b>317.846,97</b>

Detratto per costituzione:	
- Fondo Straordinari	0,00
- Fondo Progressioni Orizzontali	-158.819,55
- Fondo Indennità di Comparto	-47.400,36
- Incremento indennità professionale educatrici Asilo Nido	-2.045,52
<b>Totale altri fondi</b>	<b>-208.265,43</b>
<b>Totale risorse stabili</b>	<b>109.581,54</b>

Decurtazione fondo art. 9 comma 2 bis DL 78/2010, consolidato anni precedenti	
consolidato 2011: € 3.606,41	
consolidato 2012: € 3.352,37	
consolidato 2013: € 3.076,26	
consolidato 2014: € 4.087,90	
<b>Totale</b>	<b>-14.122,94</b>

CCNL	art.	c.	lett.	Risorse variabili	
01/04/99	15	2		Incremento massimo 1,2% su monte salari 1997	18.698,35
				Nido estivo	3.063,50
				Specifici progetti dell'Amministrazione	10.386,04
11/04/08	8	3		Incremento max 0,3% sul monte salari 2005 (tra 25 e 32%)	0,00
31/07/09	4	2		Incremento massimo 1% monte salari 2007 x ( non superiore al 38%)(solo x anno 2009)	0,00
01/04/99	15	5		Servizi aggiuntivi - Vari	0,00
				Mese luglio educatrici max liquidabile € 10.560,00	0,00
				Servizi aggiuntivi - Responsabili Cat. B/C	0,00
01/04/99	15	1	e	Economie su trasformazione part-time (per 2008 = ipotesi max 70% come per il 2006 e 2007)	0,00
01/04/99	15	1	k	Specifiche disposizioni di legge (valori del 2015)	70.000,00
				Progettazione ex L.Merloni € 50.996,06	
				Quota diritti di notifica - Messi € 2.500,00	
				Convenzione Amiacque (URP) € 1.600,00	
				Convenzioni Paghe € 14.903,94	
				Economie su straordinari	0,00
01/04/99	17	2	b	Economie su Progressioni Economiche Orizzontali	0,00
				Economie su Indennità di Comparto	0,00
				1% Condono Edilizio anno 2003 (pagato nel 2008)	0,00
<b>Totale risorse variabili</b>					<b>102.147,89</b>

<b>Decurtazione fondo art. 9 comma 2bis DL 78/2010</b>	<b>-4.189,01</b>
--	------------------

<b>Totale fondo</b>	<b>193.417,48</b>
---------------------	-------------------

Destinazione					Anno 2016
01/04/99	15	1	k	Specifiche disposizioni di legge	70.000,00
01/04/99	15	5		Servizi aggiuntivi diversi	0,00
01/04/99	17	2	f	Posizioni di responsabilità - Cat. D	14.000,00
				Servizi aggiuntivi - Responsabili Cat. B/C	
01/04/99	15	2		Nido estivo	3.063,50
				Specifici progetti dell'Amministrazione	10.386,04
	17	2	i	Compenso Ufficiale anagrafe/stato civile, ecc.	2.400,00
				Indennità varie (consuntivo 2015) di cui:	53.500,00
				Indennità educatrici €	
				Indennità turno €	
				Indennità disagio €	
				Indennità rischio €	
				Indennità reperibilità €	
				maneggio valori (a consuntivo) €	0,00
				Progressioni Orizzontali dal 1° gennaio	9.600,00
				Premio incentivante	30.467,94
<b>Totale</b>					<b>193.417,48</b>



Allegato C

Allegato alla determinazione n. 2/2016/1° del 26.01.2016

Responsabile Area Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione  
Dott. Carlo Maria Ceriani

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'  
ANNO 2016

CCNL	art.	c.	lett.	Costituzione del fondo	Anno 2016
22/01/04	31			Risorse stabili (storico consolidato)	265.537,81
09/05/06	4	1		Incremento 0,5% sul monte salari 2003 (< 39%)	14.453,08
<b>Totale al 31/12</b>					<b>279.990,89</b>
11/04/08	8	2		Incremento 0,6% sul monte salari 2005 (< 39%)	17.711,09
<b>Totale</b>					<b>297.701,98</b>
Detratto per indennità di responsabilità n. 2 nuove P.O.					-2.800,00
Detratto per indennità di responsabilità n. 1 nuova P.O.					-2.292,00
dal 1/2/2011					
05/10/01	4	2		Salario anzianità / ad personam personale cessato	25.236,99
<b>Totale</b>					<b>317.846,97</b>

Detratto per costituzione:		
- Fondo Straordinari		0,00
- Fondo Progressioni Orizzontali		-158.819,55
- Fondo Indennità di Comparto		-47.400,36
- Incremento indennità professionale educatrici Asilo Nido		-2.045,52
<b>Totale altri fondi</b>		<b>-208.265,43</b>

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>109.581,54</b>
<b>Decurtazione fondo art. 9 comma 2 bis DL 78/2010, consolidato anni precedenti</b>	<b>-14.122,94</b>
<b>Decurtazione anno 2016</b>	<b>0,00</b>

CCNL	art.	c.	lett.	Risorse variabili	
01/04/99	15	1	k	Specifiche disposizioni di legge	70.000,00
<b>Totale risorse variabili</b>					<b>70.000,00</b>

<b>Totale fondo</b>	<b>165.458,60</b>
---------------------	-------------------

**CITTA' DI ARESE**  
Provincia di Milano

Copia conforme all'originale agli atti, in carta libera  
ad uso consentito, composta da N° 6 Fogli

compreso il presente

Arese, li 2.05.2016



IL FUNZIONARIO INCARICATO





Allegato D

Prot. n.  
del

Arese, 18 aprile 2016

## **Relazione sullo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) anni 2015 – 2017**

Con D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, è stato previsto il *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*.

Il Comune di Arese ha adottato il suo primo *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* con atto del Commissario Straordinario n. 99 del 29 marzo 2013, in ottemperanza delle disposizioni all'epoca vigenti di cui all'art. 11 del D. Lgs. 150/2009.

Inoltre, già a decorrere dal 2011 ha provveduto a migliorare e arricchire il sito web istituzionale in ottemperanza a quanto stabilito dalle *Linee guida per i siti web delle PA*, con riferimento in particolare all'accessibilità da parte degli utenti e alla facilità e chiarezza nella ricerca dei dati. L'ente aveva provveduto a pubblicare sul sito diversi dati, prevedendo, in particolare, la sezione denominata "*Trasparenza Valutazione e Merito*" (ora "*Amministrazione Trasparente*").

Con decreto sindacale n. 14 del 26 novembre 2013, il Segretario generale, Dott. Paolo Pepe, è stato individuato quale *Responsabile in materia di prevenzione della corruzione e in materia di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità*.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 237 del 18 dicembre 2014, è stato approvato il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* del Comune di Arese per gli anni 2014-2016, aggiornato per il triennio 2015 – 2017 con deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 15 ottobre 2015, e, in stretta connessione, con deliberazioni di Giunta comunale n. 17 del 29 gennaio 2015 e n. 216 del 18.12.2015, è stato approvato il *Piano di prevenzione della corruzione* per il triennio 2015-2017, confermato anche per il triennio 2016 – 2018 con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 28 gennaio 2016.

Il Programma attua e sviluppa le *Linee programmatiche di mandato* relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato politico-amministrativo anni 2013-2018 (deliberazione di Consiglio comunale n. 41 del 24 ottobre 2013) e il *Documento Unico di Programmazione (DUP) 2016 – 2018* (deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 28 gennaio 2016).

Confermando la propria attenzione ai principi di trasparenza e integrità, il Comune di Arese ha provveduto a gran parte degli obblighi di pubblicazione previsti nella vigente normativa, mediante la pubblicazione delle informazioni nella sezione "*Amministrazione Trasparente*" sul sito istituzionale [www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it).

### **Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)



Come previsto dalla delibera ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 43 del 20 gennaio 2016, si è provveduto alla pubblicazione sul sito istituzionale della *Griglia di attestazione al 1° febbraio 2016*, del *Documento di attestazione* da parte del Nucleo di Valutazione e della *Scheda di sintesi*, richiesti per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni.

Si evidenzia che – sebbene lo spettro di operatività sia ridotto, seppur significativo, rispetto alla totalità delle voci previste – i risultati nel complesso sono positivi. L'aspetto di maggiore criticità emerso è relativo al formato di alcuni dati pubblicati e all'organizzazione delle informazioni e dei documenti relativi alla sezione "*Organi di indirizzo politico*", in quanto sono numerosi e relativi a più anni. Si procederà pertanto alla creazione di tabelle per facilitare la consultazione e la fruibilità da parte dei cittadini. Qualche incertezza è stata altresì riscontrata in merito alla pubblicazione di alcuni specifici dati relativi alle consulenze. Pur rammentando la disposizione di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il Comune di Arese adotterà ogni misura possibile per garantire la qualità delle informazioni e dei documenti pubblicati.

Attualmente, è in corso un'**attività di monitoraggio** da parte dell'*Ufficio per la Trasparenza* (allocato presso il *Servizio Comunicazione e Sportello del Cittadino*), con la sovrintendenza del *Responsabile della Trasparenza*, con lo scopo di pervenire a un migliore allineamento alle disposizioni normative in materia di trasparenza. In caso di eventuali criticità rispetto agli obiettivi del PTTI, è prevista un'azione "correttiva" volta al tempestivo superamento delle eventuali carenze: il PTTI prevede una prima segnalazione *informale* al Responsabile di Area o Settore da parte dell'*Ufficio per la Trasparenza* e, nel caso di perdurante inosservanza, la redazione di una segnalazione formale da parte del *Responsabile per la Trasparenza*. Le segnalazioni formali (che saranno effettuate con strumenti che ne garantiscano la tracciabilità) saranno raccolte dall'*Ufficio per la Trasparenza* per essere richiamate nella presente relazione sullo stato di attuazione del PTTI e indicate analiticamente nel report al *Nucleo di Valutazione*.

L'attività di monitoraggio, che si configura come un *work in progress* permanente, comporta lo svolgimento di una serie di attività finalizzate alla verifica della completezza, dell'aggiornamento e dell'apertura dei documenti forniti dagli uffici, alla eventuale richiesta di integrazione delle informazioni mancanti e all'implementazione di ulteriori sottosezioni nella più ampia sezione dedicata all'*Amministrazione Trasparente*.

Si tratta di un notevole lavoro, che spesso non si limita alla sola pubblicazione di dati già esistenti e disponibili, ma che richiede di "raggruppare" un numero rilevante di informazioni di competenza di vari uffici in un unico "contenitore". Inoltre, la struttura delle informazioni sui siti istituzionali (richiesta dall'allegato 1 al decreto stesso) presenta numerose incongruenze (es. pubblicazione di uno stesso documento in più sottosezioni, pubblicazione di informazioni di uno stesso tema in sottosezioni diverse, ecc.) e oggettive difficoltà che non favoriscono l'omogeneità dei dati pubblicati sui siti delle varie amministrazioni.

L'ingente produzione legislativa nei vari ambiti dell'attività amministrativa impone una costante revisione dei documenti prodotti e un'azione di impulso nei confronti delle varie aree competenti per raggiungere una pubblicazione più "omogenea" dei vari dati e garantirne una maggiore fruibilità da

## **Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. protocollo@cert.comune.arese.mi.it



parte dei cittadini, sempre più attenti – legittimamente – al controllo sull'efficacia e l'efficienza della gestione delle risorse finanziarie pubbliche. Presupposto indispensabile per il pieno esercizio dei diritti civili e politici da parte dei *cittadini – utenti dei servizi* è la corretta e completa informazione da parte della Pubblica Amministrazione.

Per quanto riguarda la **comunicazione e l'informazione verso i cittadini**, il cui capitolo di spesa ha subito pesanti tagli in virtù di un più ampio contenimento della spesa pubblica, sono stati potenziati – a partire dal 2011 – gli strumenti di comunicazione online, mentre si è proceduto a una riduzione della stampa in tipografia di materiale cartaceo.

**Accessi al sito** [www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)

anno 2015: 115.112 utenti – 202.390 sessioni

*modalità di accesso:*

- a) desktop: 135.084 visite
- b) mobile: 50.590 visite
- c) tablet: 16.716 visite

fonte: *Google Analytics*

Ai sensi dell'articolo 3 della direttiva n. 8/2009 del *Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione*, da gennaio 2015 sul sito [www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it) sono disponibili le rilevazioni statistiche relative ai visitatori unici, alle sessioni utente e alle pagine visitate del sito del Comune di Arese (fonte: *Google Analytics*).

Da febbraio 2015 è disponibile sul sito istituzionale una sezione esplicativa su come creare una **casella PEC** (Posta Elettronica Certificata) per comunicare in modo semplice e veloce con le Pubbliche Amministrazioni. Inoltre, nelle risposte alle segnalazioni pervenute all'URP (oltre 500 nel corso del 2015) si promuove l'utilizzo della PEC e della firma digitale, con un invito a fondo pagina.

Dal settembre 2015, inoltre, si è provveduto all'**integrazione delle API** (Application Programming Interface) di Google Analytics all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" e di altre aree del portale (dove possibile tecnicamente) per visualizzare il contatore nelle pagine visibile al pubblico.

**Servizio newsletter** - numero iscritti al 31.12.2015: 737

**Pagina Facebook ufficiale** - numero di fan ("Mi piace") al 31.12.2014: 1.303

**Manifesti** - numero uscite anno 2015: 69

**Volantini e/o pieghevoli** – numero uscite anno 2015: 89

**Comunicati stampa** - anno 2015: 99

**App InfoArese:** 102 dispositivi Apple, 125 dispositivi Android

Rispetto al **cronoprogramma** di cui all'allegato 2 "*Prospetto riepilogativo*" del PTTI, si rileva il generale rispetto delle scadenze fissate. Questo dato confortante dimostra che la redazione del PTTI, oltre ad

## **Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)



assolvere a un obbligo di legge, contribuisce a diffondere la cultura della trasparenza e a essere di impulso per la modernizzazione organizzativa dell'ente.

Ogni Responsabile di Area o Settore ha provveduto all'individuazione, con propria determinazione, dei **Referenti della Trasparenza**, che hanno il compito – tra l'altro – di assicurare gli ordinari canali informativi e l'interfaccia operativa con l'*Ufficio per la Trasparenza* e di trasmettere in modo regolare e tempestivo i dati e/o documenti da pubblicare nella sezione *Amministrazione Trasparente* ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Per approfondire la conoscenza della normativa e accrescere la sensibilità sul tema della trasparenza e per fornire tecniche specifiche di approccio, comunicazione e ascolto, sono stati organizzati specifici incontri di formazione per i Referenti della Trasparenza e per gli addetti ai servizi front office (marzo e dicembre 2015).

A novembre 2015 il Comune ha lanciato un **questionario**, completamente anonimo, per rilevare l'opinione dei cittadini sul tema della trasparenza e degli strumenti di comunicazione e acquisire suggerimenti e indicazioni da chi concretamente si relaziona con il Comune. La chiusura del sondaggio, che ha visto la partecipazione di 67 cittadini, è avvenuta in concomitanza con la **Prima Giornata della Trasparenza** (12 dicembre 2015). La Giunta comunale, consapevole dell'importanza di favorire lo sviluppo di una cultura amministrativa orientata all'accessibilità totale, all'integrità e alla legalità, è stata presente insieme al Responsabile della Trasparenza, offrendo un'occasione di confronto con i cittadini e gli altri stakeholder.

Il Comune di Arese ha preso atto dei "punti critici" emersi dal sondaggio e dagli incontri e terrà conto delle risposte fornite dai cittadini per potenziare l'attività di comunicazione e per favorire la trasparenza e la partecipazione. Sono in corso le prime valutazioni sulle possibili azioni migliorative da intraprendere del sito istituzionale, a partire dalla home page, prima fonte di informazione, che sarà riorganizzato per facilitarne la navigazione, l'accessibilità ai portatori di disabilità e - più in generale - la più agevole fruibilità nonché per mettere in maggiore evidenza le aree per cui i cittadini hanno dichiarato di avere maggiore interesse.

Si è provveduto alla creazione di una specifica sottosezione in "Amministrazione trasparente" relativa ai beni confiscati alle mafie.

Nel corso del 2015, si è provveduto inoltre alla **mappatura di tutti i procedimenti amministrativi** dell'ente ed entro il primo trimestre del 2016 sarà pubblicato anche il monitoraggio dei tempi procedurali.

Per facilitare i cittadini e gli operatori che interagiscono con il Comune nella comprensione di "chi fa cosa" all'interno dell'ente, è in corso di redazione il **funzionigramma**, che descrive in modo chiaro e definito le competenze di ciascun ufficio/settore/area. L'adozione di un preciso e puntuale funzionigramma, congiuntamente al già esistente organigramma, fornisce il contesto in cui gli uffici comunali dovranno muoversi, massimizzandone al contempo la loro efficienza e produttività, oltre a essere di valido aiuto ai cittadini che sapranno con più chiarezza a chi rivolgersi per ottenere le risposte cercate, senza inutile dispendio di tempo.

Continua anche il **processo di digitalizzazione dell'attività amministrativa**.

## Comune di Arese

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)



Il lavoro di **acquisizione digitale dei cartellini delle carte d'identità e degli atti di stato civile** consente una ricerca rapida ed efficace dei documenti e la loro disponibilità in formato elettronico nei rapporti di scambio con altre pubbliche amministrazioni nonché la loro conservazione digitale.

I documenti cartacei sono stati acquisiti tramite scanner e salvati in formato PDF, sono quindi agganciati all'archivio informatico, tramite il quale sono semplificate le operazioni di ricerca.

A titolo indicativo, si riportano i dettagli dell'attività che ora è a pieno regime:

- n. 26.399 cartellini di carte d'identità dal 2005 al 2015
- n. 2.572 atti di matrimonio dal 1998 al 2015
- n. 2.160 atti di nascita dal 2005 al 2015
- n. 109 atti di cittadinanza dal 2011 al 2015
- n. 784 atti di morte dal 2011 al 2015.

Da marzo 2015, inoltre, **tutte le fatture sono in formato elettronico** e gestite tramite il sistema di interscambio. Nel corso del 2016, si procederà anche alla fase sperimentale del processo di **digitalizzazione degli atti di liquidazione**.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 12 febbraio 2015 è stato approvato il **Piano di informatizzazione delle procedure** che, partendo dalla situazione organizzativa e tecnologica attuale, illustra gli step operativi attraverso cui il Comune di Arese perseguirà il percorso di informatizzazione dei procedimenti dell'ente, con indicazione dei tempi previsti e dei ruoli coinvolti in tale processo. Nel corso del 2015, si è provveduto all'analisi delle necessità, all'individuazione delle possibili soluzioni e all'omogeneizzazione del piano con le attività previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale. Si proseguirà, nel corso del 2016, con l'installazione dell'infrastruttura, la formazione del personale e l'avvio dei primi procedimenti informatizzati.

Per la prima volta, sul sito istituzionale è stato pubblicato il **Piano di Emergenza comunale**, aggiornato a seguito di Expo 2015, e coordinato con la Prefettura di Milano e la Protezione civile di Regione Lombardia. La Polizia locale è incaricata di coordinare l'eventuale unità di crisi in caso di eventi straordinari, sebbene Arese sia stata indicata come una città con basso rischio di calamità.

Condividendo la politica di diffusione delle informazioni pubbliche attuata dall'Unione Europea e a livello nazionale e locale e in un'ottica di trasparenza e collaborazione tra Pubbliche Amministrazioni, cittadini e imprese, il Comune di Arese, con deliberazione di Giunta comunale n. 212 del 27 novembre 2014, ha deciso di pubblicare online parte del proprio "patrimonio dati", in formato aperto, fatte salve le eccezioni derivanti da disposizione comunitarie, statali, regionali e comunali, e di aderire a "Le Linee Guida per gli Enti Locali" di Regione Lombardia. Nel corso del 2015 l'Ufficio per la Trasparenza ha organizzato il primo incontro con i Responsabili di Area o Settore (o loro delegati) per illustrare il progetto "open data" e procedere alla prima individuazione dei dati da pubblicare in modalità open. A seguito dell'incontro formativo in Regione Lombardia, il CED ha provveduto alla pubblicazione di dataset sul portale open data regionale ([www.dati.lombardia.it](http://www.dati.lombardia.it)), che proseguirà anche nel 2016.

## Comune di Arese

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)



Come previsto al paragrafo 3.3.2 del PTTI, l'*Ufficio per la Trasparenza* ha istituito un **registro per le richieste di accesso civico** (dal 1° gennaio 2015), dove vengono indicati l'autore della richiesta, l'oggetto, la data di evasione e le eventuali misure adottate. Nel corso del 2015 è pervenuta una sola richiesta di accesso civico.

Per quanto riguarda i **canali di ascolto**, si riportano i seguenti dati relativi all'anno 2015:

*Accessi agli atti: 12\* (\*richieste presentate all'URP)*

*Accessi civici: 1*

*Segnalazioni e reclami: 518*

Relativamente alle ulteriori iniziative attivate nell'anno 2015 con la finalità di coinvolgere gli *stakeholder* in tema di partecipazione attiva, così come previsto nel paragrafo 4.4 "**Stakeholder**" del PTTI - lettera c), si indica qui di seguito lo stato di avanzamento dei progetti citati:

#### **A) Co-progettazione nell'ambito delle politiche giovanili (punto c.1)**

Nel 2014, scaduto il contratto di servizio per la gestione del Centro di Aggregazione Giovanile, l'Amministrazione Comunale ha ritenuto di sperimentare lo strumento/processo/istruttoria della "co-progettazione" o "progettazione partecipata" al fine di coinvolgere e valorizzare i diversi e molteplici soggetti (pubblici e privati) del territorio sui temi connessi alla "questione giovanile", verso un approccio di presa in carico dei giovani da parte dell'intera Comunità ("Comunità educante").

Con deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 19 giugno 2014 sono state definite le linee di indirizzo in ordine alla procedura della co-progettazione nell'ambito delle politiche giovanili; successivamente, con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona n. 61/2014/6° del 26 giugno 2014 è stato indetto avviso pubblico e con atto di aggiudicazione n. 78/2014/6° del 5 agosto 2014 del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona è stato individuato il soggetto attuatore della coprogettazione (ATI). Il Progetto denominato "*Obiettivo Giovani*" si è svolto nel periodo ottobre 2014-luglio 2015 e sono state coinvolte le realtà sociali ed educative territoriali, sia nelle fasi di definizione dei contenuti educativi, sia di realizzazione degli stessi, valorizzandone apporti operativi e competenze educative.

L'esito più significativo della prima sperimentazione conclusasi nel settembre 2015 è stata la costituzione di una rete territoriale "stabile", disposta a operare "per e con i giovani": si sono costituiti tavoli di lavoro permanenti (Tavolo di consultazione sulle politiche giovanili, Consiglio dello Spazio giovanile, gruppi di lavoro per supervisione) che hanno prodotto significativi cambiamenti in termini di coesione e di responsabilità sociale.

La criticità iniziale, individuata nel difficoltoso coinvolgimento dei giovani, principali stakeholder, è stata affrontata utilizzando modalità e canali propri della cultura giovanile (es. questionario online, notte bianca, laboratori musicali, ecc.), ma rappresenta uno degli obiettivi principali su cui la rete territoriale deve ancora e costantemente operare.

Intorno a questo obiettivo fondamentale è stato infatti costruito il bando della seconda sperimentazione, indetto con atto n. 57/2015/6°, la cui procedura a evidenza pubblica ha esitato (atto del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona n. 93/2015/6° del 09/11/2015) l'avvio del

#### **Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
www.comune.arese.mi.it  
p.e.c. protocollo@cert.comune.arese.mi.it



progetto "Cor.Rete Giovani" per il periodo novembre 2015 - luglio 2017.

Il progetto contiene proposte di attività educative rivolte ai ragazzi e ai giovani per età omogenea (11-15 anni, 16-24 anni, 18-24 anni) con l'obiettivo di:

- 1) contrastare e prevenire atteggiamenti e comportamenti prevaricatori e di bullismo, comportamenti a rischio per la salute e l'equilibrio globale della persona (consumo di sostanze e alcool, disturbi alimentari, *web addiction*);
- 2) promuovere le competenze sociali attraverso la promozione della responsabilità sociale rivolta al gruppo dei pari e alla comunità;
- 3) avviare una progettazione condivisa dello spazio giovani, sperimentando forma di autogestione tematica anche attraverso la formazione progressiva di *peer education*;
- 4) sviluppare interventi/attività di formazione e orientamento al futuro attraverso una piattaforma che promuovesse occasioni di lavoro, orientamento professionale e *co-working*;
- 5) programmare eventi e allestimenti creativi sul territorio rivolti ad alcuni luoghi sensibili della città.

#### **B) Co-progettazione nell'ambito delle politiche scolastiche (punto c.1.b)**

La sperimentazione dello strumento/processo/istruttoria della co-progettazione è stata avviata anche sui tavoli di lavoro con le scuole del territorio (statali e paritarie) per l'elaborazione di alcuni progetti contenuti nel *Piano di Diritto allo Studio 2014 - 2015*, in attuazione della deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 3 luglio 2014. Definite le linee di indirizzo in ordine alla procedura della co-progettazione e agli ambiti prioritari di programmazione scolastica si è proceduto ad indire bando pubblico con atto del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona n. 77/2014/6° del 31 luglio 2014, al quale è seguito l'atto di aggiudicazione del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona n. 117/2014/6° del 16 ottobre 2014 con inizio delle attività per il periodo ottobre 2014 - giugno 2015.

Il soggetto attuatore, costituito in Associazione Temporanea di Impresa, ha operato in stretta collaborazione con l'Amministrazione Comunale e la rete scolastica locale per la realizzazione del progetto educativo denominato "*Educando... non solo a scuola*". Il progetto prevede attività e interventi nell'area del benessere e della prevenzione, del supporto all'apprendimento e dell'inclusività.

I tavoli istituiti in maniera permanente con le scuole, il soggetto attuatore e le altre realtà educative territoriali (*stakeholder*) nel corso del 2015 sono stati occasione di restituzione degli esiti della prima sperimentazione e di raccolta di ulteriori istanze per il miglioramento e l'implementazione dei *Piani dell'Offerta Formativa*. I contenuti emersi hanno costituito l'oggetto di lavoro del secondo bando indetto con atto del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona n. 63/2015/6°, al quale ha fatto seguito, dopo conseguente aggiudicazione (atto n. 94/2015/6°), l'avvio del progetto "*Educando... a scuola*" per l'anno scolastico 2015-16.

Il nuovo progetto si propone di sviluppare alcuni progetti già avviati nella prima edizione (attività teatrali, screening/valutazione/elaborazioni progetti personalizzati per gli alunni con disturbo dell'apprendimento) e di supportare la didattica con strumenti più efficaci e innovativi (es. attività

#### **Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
www.comune.arese.mi.it  
p.e.c. protocollo@cert.comune.arese.mi.it

di doposcuola integrata da attività educative c/o il centro giovanile).

Le esperienze di coprogettazione della prima annualità (anno scolastico 2014/15) hanno permesso di instaurare percorsi virtuosi di coinvolgimento degli stakeholder, oltre a rappresentare uno dei "banchi di prova" per verificare l'azione amministrativa dal punto di vista dell'efficacia e dell'appropriatezza degli interventi e delle attività.

### **C) Bilancio partecipativo I edizione 2014 - Realizzazione progetti anno 2015 (punto c.2)**

Con deliberazione consiliare n. 41 del 24 ottobre 2013 - "Approvazione linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare durante il mandato politico-amministrativo anni 2013 – 2018" e successivo atto della Giunta Comunale n. 31 del 27 marzo 2014 - "Linee di indirizzo per la realizzazione del progetto sperimentale Bilancio Partecipativo", l'Amministrazione Comunale ha dato avvio al primo progetto di Bilancio Partecipativo denominato "Mi lancio nel bilancio" - edizione 2014, ritenendolo lo strumento privilegiato per promuovere la partecipazione attiva della cittadinanza. I cittadini sono stati invitati a esprimere proposte e progetti su tre aree di particolare rilevanza collettiva, identificate dall'Amministrazione Comunale con la dotazione di risorse economiche significative:

1. SPORT, CULTURA e GIOVANI: 85.000 euro
2. SCUOLA, ANZIANI e DISABILITA': 85.000 euro
3. ARREDO URBANO e VERDE PUBBLICO: 80.000 euro.

Gli strumenti approntati per la prima edizione sono stati i seguenti:

- a) il crono-programma contenente le fasi e i tempi di realizzazione indicativi;
- b) il meccanismo di partecipazione (tutti i cittadini residenti e le persone che studiano o lavorano ad Arese, con almeno 14 anni compiuti, potevano presentare una propria proposta - anche organizzandosi in gruppi per presentare una proposta collettiva - e potevano esprimere una preferenza per la propria o per altra proposta);
- c) un banner sul sito Internet comunale e una pagina Facebook espressamente dedicati;
- d) le linee guida del processo di valutazione dei moduli pervenuti.

Le fasi della prima edizione sono state le seguenti:

1. presentazione del progetto in assemblea pubblica (maggio 2014), preceduta da attività di divulgazione ad hoc e seguita da distribuzione dei moduli predisposti per la partecipazione al progetto;
2. compilazione dei moduli per la presentazione delle proposte (entro il 30 giugno 2014, con successiva definizione di ulteriore termine al 15 luglio 2014 per l'espressione delle preferenze);
3. analisi di fattibilità tecnica ed economica delle proposte, da parte del Gruppo di Lavoro (preceduta da screening preliminare, ad opera dell'ufficio di coordinamento, al fine di conteggiare, catalogare, selezionare e suddividere tutti i moduli pervenuti nei termini);
4. serata di presentazione (novembre 2014) delle proposte finaliste che hanno superato la

### **Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)



valutazione tecnica di fattibilità e, contestualmente, inizio delle operazioni di voto (una persona: un voto per ogni area tematica);

5. novembre 2014: settimana della partecipazione, dedicata alle votazioni, presso lo Sportello del Cittadino;
6. sabato 15 novembre 2014 presso il Centro Anziani: giornata della partecipazione, votazioni finali, spoglio e scrutinio con immediata pubblicazione sul sito, la sera stessa, dei risultati.

I progetti vincitori sono stati inseriti nel Bilancio di Previsione 2015 e i fondi assegnati per area tematica sono stati attribuiti a ogni settore comunale per competenza; ciascun settore ha provveduto, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa e amministrativa, alla realizzazione dei progetti vincitori di propria competenza, sino a concorrenza del budget assegnato, in modo coerente e complementare con eventuali altri progetti similari in essere o programmati e in conformità alla normativa vigente.

Il progetto, per quanto concerne la realizzazione e la diffusione del materiale promozionale, è costato 2.522 euro.

Il totale dei moduli di presentazione delle proposte pervenuti è stato 1.789.

Il totale delle schede di voto presentate nel corso della votazione finale è stato 714.

Le proposte vincitrici sono state le seguenti:

**A) Area Cultura Sport e Giovani:**

1. La pedana del corpo libero
2. Donna in difesa –
3. Ti do la mia parola + Laboratorio genitori per sempre –
4. Adolescenti: diamo un senso al tempo
5. Citt@din@nz@ Digit@le: il territorio va al Liceo

**B) Area Verde Pubblico e Arredo Urbano:**

1. Uno skate park per Arese

**C) Area Scuola, Anziani e Disabilità:**

1. Ludoteca Polifunzionale (Spazio bimbi)
2. Un'esplosione di scienza! + Fisica in

Nell'anno 2015 i progetti sono stati realizzati, salvo lo skatepark e la ludoteca che richiedono maggiori tempi tecnici di progettazione e realizzazione.

Le risorse destinate al Bilancio Partecipativo sono state impegnate per la realizzazione dei progetti vincitori nell'anno 2015 per circa il 70% del totale dei 250.000 euro stanziati. L'unico progetto per cui

**Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
www.comune.arese.mi.it  
p.e.c. protocollo@cert.comune.arese.mi.it



non sono state a oggi impegnate risorse è quello relativo allo skatepark; dette risorse verranno riproposte negli stanziamenti dell'anno 2016.

L'esito della prima sperimentazione è stato pubblicato sul sito per darne ampia diffusione e trasparenza.

Per l'anno 2016 è intenzione dell'Amministrazione proporre l'avvio della seconda edizione del Bilancio Partecipativo, capitalizzando la prima esperienza dal punto di vista sia degli strumenti e delle modalità di coinvolgimento della cittadinanza, sia dei contenuti su cui attivare la partecipazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Paolo Pepe  
*(documento firmato digitalmente)*

Responsabile del Procedimento: Dott.ssa Rosella Paganini	Email: <a href="mailto:rosella_paganini@comune.arese.mi.it">rosella_paganini@comune.arese.mi.it</a> Telefono: 02 93527202
Responsabile del Servizio Comunicazione: Dott.ssa Natascia Sessa	Email: <a href="mailto:natascia_sessa@comune.arese.mi.it">natascia_sessa@comune.arese.mi.it</a> Telefono: 02 93527234
Funzionario con potere sostitutivo in caso di inerzia del Comune ai sensi dell'art. 2, comma 9-bis, L. 241/1990:	Dott. Paolo Pepe – Segretario Generale dell'Ente

**Comune di Arese**

Via Roma 2 - 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.935271 - fax 02.93580465  
[www.comune.arese.mi.it](http://www.comune.arese.mi.it)  
p.e.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)

# Comune di Arese

Città Metropolitana di Milano

VERBALE relativo all'ipotesi di accordo sottoscritto in data 31/05/2016 sul fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2016

In data Odierna, presso la sede municipale, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti a seguito di convocazione del Presidente, nelle persone dei Sig.ri:

- Rag. Bellini Monica Rossana – Presidente
- Rag. Scazzosi Marco – Componente
- Dott. Sardini Leonardo – Componente

E' presente e assiste alla riunione la Dr.ssa Maria Teresa Faldetta, responsabile del settore risorse finanziarie e il Dott. Carlo Maria Ceriani, responsabili affari istituzionali e personale.

Il Collegio prende visione dell' ipotesi di contrattazione decentrata sottoscritta in data 31/05/2016 correlata dagli allegati nonché della relazione illustrativa tecnico/finanziaria redatta dal Dott. Carlo Maria Ceriani correlato dal parere di copertura finanziaria del Ragioniere capo.

Eseguiti i controlli di cui all'Art. 5, comma 3 del CCNL 1/04/1999, nonché di quanto disposto dall'Art. 40 bis comma 1 del Dlgs 165/2001, e dalle disposizioni di legge in tema di trattamento economico accessorio del personale dipendente degli enti locali, non esprime alcun rilievo.

Si evidenzia altresì che con determinazione n. 2 del 26/01/2016 è stato costituito il fondo quantificandolo in via provvisoria sulla base delle sole risorse stabili per ottemperare alla loro successiva liquidazione.

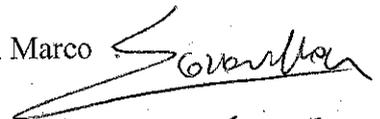
Arese, 04/07/2016

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Rag. Bellini Monica



Rag. Scazzosi Marco



Dott. Sardini Leonardo

