

COMUNE DI ARESE

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 2009

Art. 1 - Determinazione del fondo anno 2009

Le risorse di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. dell'1/04/1999 sono calcolate in via presuntiva in complessivi € **205.864,74** come da dettaglio di cui all'allegata **Tabella 1** (€ 108.656,31 stabili e € 97.208,43 variabili).

Art. 2 - Destinazione del fondo anno 2009

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)	€ 56.862,92=
b) Servizi aggiuntivi (art. 15, comma 5)	€ 0,00=
c) Compensi per indennità non ricomprese ai successivi punti ..	€ 53.500,00=
d) Particolari posizioni di responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) ..	€ 29.500,00=
e) Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i)	€ 1.800,00=
f) Progressioni Economiche Orizzontali dal 1/01/2008	€ 17.000,00=
g) Premio incentivante la produttività	€ 47.201,82=

per una spesa complessiva di € **205.864,74** di cui € 101.800,00 stabili ed € 104.064,74 variabili.

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 g) 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 2007 e seguenti si farà riferimento alle nuove schede approvate con deliberazione di G.C. n. 68 del 10.04.2007.
4. La corresponsione della quota è proporzionale al punteggio che è stato assegnato al dipendente dal proprio Responsabile attraverso le schede di cui sopra, al quale verranno applicati i seguenti coefficienti correttivi da determinare per interpolazione lineare all'interno della fascia:

Punteggio dall'anno 2007	Coefficiente
Minore di 119/200	0
120/200	0,28
200/200	1
N o t e	Punteggi da 121: ogni punto vale 0,9

5. Non partecipano alla corresponsione del compenso incentivante coloro che, alla data del 31 dicembre di ogni anno, non abbiano prestato almeno 5 (cinque) mesi di attività alle dipendenze dell'ente.
6. 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. Non sono considerate assenze gli infortuni sul lavoro, i permessi sindacali, le aspettative obbligatorie per maternità nonché quanto previsto 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 $\frac{3}{4}$ dell'anno, nonché nel periodo di astensione obbligatoria per maternità, la valutazione avverrà d'ufficio nella misura di 60/100 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 - Progressioni Economiche Orizzontali

1. Le risorse economiche destinate alle nuove Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2009 sono di € 17.000,00 con la seguente metodologia di ripartizione:
- 5,65% per la categoria A
 - 22,58% per la categoria B
 - 51,61% per la categoria C
 - 20,16% per la categoria D
- Eventuali economie verranno utilizzate per assegnare ulteriori progressioni economiche orizzontali partendo dalla categoria più bassa.
2. Le Progressioni Economiche Orizzontali vengono assegnate ripartendo le risorse disponibili sulla base del numero dei dipendenti di ruolo in servizio al 1/01/2009, rivalutato per il valore medio della progressione nell'ambito della singola categoria.
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 2005 = progressione economica da assegnare dal 1° gennaio 2006).

I parametri sono suddivisi per tipologie lavorative, riportati nelle schede di valutazione.

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, 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 tre 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'avanzamento.
10. L'eventuale attribuzione di provvedimento disciplinare, superiore al rimprovero scritto, comporta l'esclusione automatica dal riconoscimento della progressione economica per l'anno di riferimento delle schede (esempio: selezione anno 2006 sulla base delle schede di valutazione anno 2005 e provvedimenti disciplinari nell'anno 2005= esclusione).
11. Se la valutazione complessiva sarà inferiore a 136/200 per l'anno 2009, anche in presenza di posti disponibili, la progressione non verrà accordata.
12. A parità di votazione si darà la precedenza alla maggiore anzianità di servizio prestata presso il Comune di Arese e, a parità di anzianità di servizio presso il Comune di Arese, al più anziano di età.
13. La classifica annuale decadrà una volta assegnate le progressioni programmate per l'anno stesso.
14. 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. 7 - 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. 8 - Compenso per esercizio di compiti che prevedono specifiche responsabilità - art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/04/1999

1. Per gli anni 2008/2009 - ad esclusione dei Responsabili di Settore ai quali è corrisposta la retribuzione di posizione e risultato - il criterio per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo è la nomina formale, da parte dei Responsabili apicali di Settore, a Responsabile del Procedimento, a Responsabile di Servizio, a Responsabile di Unità Operativa, graduando l'importo di tale indennità così come segue:

- **Responsabile del solo procedimento:** euro 700,00;
- **Responsabile di procedimento e di Unità Operativa:**
 - **senza coordinamento di personale** euro 900,00;
 - **con coordinamento di personale** euro 1.200,00;
- **Responsabile di procedimento e di Servizio:** euro 1.400,00.

La graduazione prescinde, nell'importo, dall'appartenenza della persona formalmente individuata alla categoria B, o C, o D.

La somma massima destinabile a tale finalità, per ciascun anno solare è pari ad euro 29.500,00.

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 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.

2. In caso di part-time l'indennità di cui sopra viene percentualmente rapportata all'orario di servizio effettuato.
3. 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.
4. In caso di sovrapposizione non verrà considerato il periodo a scavalco effettuato dal dipendente subentrante.
5. 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.
6. Le somme destinate a remunerare dette posizioni vengono attinte, dalle risorse stabili del Fondo per il trattamento del salario accessorio del personale.

Art. 9 - 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, l'anno 2009, 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. 10 – Norme finali e transitorie

1. La scheda di valutazione unitamente alla comunicazione dei periodi di assenza effettuati durante l'anno verrà comunicata di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento al dipendente che potrà formulare eventuali proprie osservazioni scritte al Nucleo di Valutazione.
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 Direttore Generale o, in caso di mancata nomina, 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 g) 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.

Art. 11 – Tempistica indicativa trattamento salario accessorio anno 2009

1. Orientativamente con lo stipendio del mese di aprile 2010 verranno liquidate le seguenti competenze:
 - Progressioni economiche orizzontali (a regime dal mese di aprile + arretrati periodo 1° gennaio 2009 / 31 marzo 2010);
 - Compensi per l'esercizio di compiti che prevedono specifiche responsabilità – art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1/4/99 (anno 2009);
 - Compensi per particolari posizioni di responsabilità – art. 17, comma 2, lettera i, CCNL 1/4/99 (anno 2009).

 2. Con lo stipendio del successivo mese di maggio 2010 verrà liquidato il Premio Incentivante anno 2009.
-

Arese, 10 maggio 2010

Letto e sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica:

Fratantoni Vincenzo _____

R.S.U. Aziendali:

Rossana Cavalli _____

Rachele Magnati _____

Lucia Motta _____

Bruna Pantaleo _____

M. Clementina Prescendi _____

Giuseppe Sinesi _____

Carmela Vallarin _____

OO.SS. Provinciali:

Alberto Dedè – CGIL _____

Agostino Vigna – CISL _____

Fabio Novelli – UIL _____