

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 2015

Art. 1 - Determinazione del fondo anno 2015

Le risorse di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. dell'1/04/1999 sono calcolate in via presuntiva in complessivi € **180.632,02** come da dettaglio di cui all'allegata **Tabella 1** (€ 98.484,13 stabili ed € 82.147,89 variabili).

Art. 2 - Destinazione del fondo anno 2015

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)	€ 50.000,00=
b) Servizi aggiuntivi (art. 15, comma 5)	€ 0,00=
c) Risorse aggiuntive (art. 15, comma 2)	€ 32.147,89=
Il 50% 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 50% 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) ..	€ 15.000,00=
f) Specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i)	€ 2.400,00=
g) Progressioni Economiche Orizzontali	€ 27.500,00=
h) Premio incentivante la produttività	€ 28.732,02=

per una spesa complessiva di € **180.632,02** di cui € 70.900,00 stabili ed € 109.732,02 variabili.

Dette risorse saranno poi conguagliate a consuntivo nei primi mesi dell'anno 2016.

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 $\frac{3}{4}$ 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 succitata 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.

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 2015 è pari ad euro 15.000,00.

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

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.

- 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 2015, 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 2015 le parti concordano di destinare tutto l'importo disponibile 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 1/1/2015, rivalutato per il valore medio dei progredibili nell'ambito della singola categoria.
2. La somma totale destinata a tal fine e pari a € 27.500,00 è ripartita in base al succitato criterio nel seguente modo:
 - 50,00% degli aventi titolo per la categoria A
 - 42,11% degli aventi titolo per la categoria B
 - 43,59% degli aventi titolo per la categoria C
 - 38,89% degli aventi titolo per la categoria D

Eventuali economie verranno utilizzate per assegnare ulteriori progressioni economiche orizzontali in base a quanto stabilito dall'art. 11 dell'ipotesi contrattuale.

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 2014 = progressione economica da assegnare dal 1° gennaio 2015).
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, 08.09.2015

Letto e sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica:

Paolo Pepe _____

R.S.U. Aziendali:

Giuseppina Boga _____

Paola Bottoni _____

Tiziano Cesati _____

Maria Rachele Magnati _____

Lucia Motta _____

Francesca Ughi _____

OO.SS. Provinciali:

Mauro Palma – CGIL _____

Agostino Vigna – CISL _____

Fabio Novelli – UIL _____