



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 2015.*

L'ipotesi di accordo in questione, sottoscritto in data 21.7.2015 (allegato A), costituisce un importante tappa nelle relazioni sindacali tra questa Amministrazione e i rappresentanti dei lavoratori (R.S.U. e Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti).

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 2015 questa Amministrazione 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 55%, all'incentivazione di progetti specificatamente e preventivamente delineati dall'Amministrazione Comunale.



**PROVINCIA DI MILANO**

**Risorse Umane**

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), che, seppure in incremento rispetto ai 22.500,00 euro oltre oneri stanziati a tal fine nel 2014, 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 con la cessazione certa di almeno 11 unità lavorative rispetto al 2014 (per una diminuzione di spesa annua lorda comprensiva di oneri riflessi pari a oltre 275.000,00 euro) e la contestuale possibilità, 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 e, in ultimo, deliberazione Corte dei Conti – Sezione Autonomie – n. 19/2015) solo in minima parte (3 unità, tutte del comparto “Polizia Locale” per le quali è stata bandita apposita selezione). Tali 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. La restante quota invece sarà destinata alla produttività individuale, anch'essa corrisposta solamente a consuntivo d'anno e previa valutazione individuale di ciascun dipendente da parte del rispettivo datore di lavoro.

- 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 più virtuosi dell'intero 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 19.000,00 euro (somma corrisposta dagli enti fruitori dei servizi erogati dai dipendenti comunali), ha permesso di conseguire all'Amministrazione un eguale utile di bilancio (metà degli introiti per l'erogazione di questi servizi costituiscono infatti economia di bilancio).



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 – 15.000,00 euro del 2015). Questo obiettivo strategico ha consentito di liberare oltre 14.500,00 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, ritenendo doveroso riconoscere 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 alla Delegazione trattante di parte pubblica di acconsentire alla destinazione di tutte le risorse stabili disponibili (quindi non già impiegate a remunerare altri istituti contrattualmente previsti) del Fondo, per consentire il maggior numero possibile di



progressioni economiche orizzontali, pur ovviamente nel pieno rispetto del dettato contrattuale nazionale che ne consente l'attribuzione solamente previa adeguata selezione. Nella "nostra" fattispecie, dette progressioni sono attribuite, a decorrere dall'1.1.2015, sulla valutazione delle prestazioni anno 2014, in base ad una griglia valutativa (cosiddetta "pagellina") già in uso da un anno 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 2015 una somma massima pari ad 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. Tale formulazione, per altro utilizzata presso questo Ente già da svariati anni e sino a tutto il 2010 (ultimo anno in cui è stato possibile attribuire delle progressioni economiche), consente di attribuire un numero di avanzamenti di carriera stimabile di 34/35 unità, su un numero di possibili progredibili pari a 80. 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, ad un minimo di circa il 38,90% della categoria D.

#### COMPENSO PER PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ - 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.

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



PROVINCIA DI MILANO

Risorse Umane

(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 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 recente dottrina giurisprudenziale (vedasi in ultimo 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.

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 2014, 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 90% 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 2014-2016”, 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 (190.823 accessi/anno – fonte *Google Analytics*), dal numero di iscritti alla newsletter comunale (638 iscritti), dai “mi piace” sulla pagina ufficiale “Facebook” (910), nonché in ultimo dai pieghevoli-volantini/anno (90 nel 2014) e dai comunicati stampa (108 sempre nel 2014).

Da non dimenticare, sempre sotto la voce “coinvolgimento attivo stakeholder”, i 3 progetti attivati nel corso del 2014 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 2014-2016” 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 che diminuiranno nel corso del corrente anno di almeno 11 unità rispetto al personale in forza allo scorso 31 dicembre.

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 2015 alla voce "detrato 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 dall'articolo 15 del conl 1.4.1999).

Non si ravvisa quindi alcun impedimento tecnico-finanziario alla sottoscrizione dell'ipotesi di ccdi siglato in data 22.7.2015.

Il Responsabile Area  
Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione  
Componente Delegazione Trattate parti 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 2014 (allegato C);





Il Collegio dei Revisori

Avuta lettura dell'ipotesi di codi sottoscritta in data 21.7.2015, della relazione illustrativa tecnico-finanziaria afferente il codi 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

---

# COMUNE DI ARESE

Allegato A  
alla relazione

## 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 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 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 è 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 Previgien 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, 21.07.2015

Letto e sottoscritto

Delegazione trattante di parte pubblica:

Paolo Pepe

Carlo Maria Ceriani

Faldetta Maria Teresa

**R.S.U. Aziendali:**  
Giuseppina Boga

Giuseppina Boga

Paola Bottoni

Paola Bottoni

Tiziano Cesati

Tiziano Cesati

Maria Rachele Magnati

Maria Rachele Magnati

Lucia Motta

Lucia Motta

Francesca Ughi

Francesca Ughi

**OO.SS. Provinciali:**

Mauro Palma - CGIL

Mauro Palma

Agostino Vigna - CISL

\_\_\_\_\_

Fabio Novelli - UIL

\_\_\_\_\_

*Allegato b)*  
*alla relazione*

**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		
<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 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: .....

**SCHEMA 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 2015

*Allegato c)  
alla relazione*

CCNL	art. c.	lett.	Risorse stabili (storico consolidato)		
22/01/04	31		Risorse stabili (storico consolidato)	265.537,81	265.537,81
09/05/06	4	1	Incremento 0,5% sul monte salari 2003 (< 39%)	14.453,08	14.453,08
11/04/08	8	2	Incremento 0,6% sul monte salari 2005 (< 39%)	17.711,09	17.711,09
dal 1/2/2011					
05/10/01	4	2	Salario anzianità / ad personam personale cessato	25.236,99	25.236,99

Detratto per costituzione:				
- Fondo Straordinari			0,00	0,00
- Fondo Progressioni Orizzontali			-153.093,44	-150.288,78
- Fondo Indennità di Comparto			-54.112,32	-52.567,68
- Incremento indennità professionale educatrici Asilo Nido			-2.566,90	-2.386,44
<b>Totale altri fondi</b>			<b>-209.762,66</b>	<b>-205.239,90</b>

CCNL	art. c.	lett.	Risorse variabili		
01/04/99	15	2	Incremento massimo 1,2% su monte salari 1997	10.000,00	14.323,95
			Nido estivo	6.500,00	3.500,00
			Specifici progetti dell'Amministrazione	6.000,00	14.323,84
11/04/08	8	3	Incremento max 0,3% sul monte salari 2005 (tra 25 e 32%)	0,00	0,00
31/07/09	4	2	Incremento massimo 1% monte salari 2007 x ( non superiore al 38%)(solo x anno 2009)	0,00	0,00
01/04/99	15	5	Servizi aggluntivi - Vari	0,00	0,00
			Mese luglio educatrici max liquidabile € 10.560,00		0,00
			Servizi aggluntivi - Responsabili Cat. B/C	0,00	0,00
01/04/99	15	1	Economie su trasformazione part-time (per 2008 = ipotesi max 70% come per il 2006 e 2007)	0,00	0,00
01/04/99	15	1	Specifiche disposizioni di legge	158.994,90	50.000,00
			Progettazione ex L. Merloni € 137.516,36		
			Quota diritti di notifica - Messi € 2.500,00		
			Convenzione Amiacque (URP) € 2.189,50		
			Convenzioni Paghe € 16.839,04		
			Economie su straordinari	0,00	0,00
01/04/99	17	2	Economie su Progressioni Economiche Orizzontali	0,00	0,00
			Economie su Indennità di Comparto	0,00	0,00
			1% Condono Edilizio anno 2003 (pagato nel 2008)	0,00	0,00

01/04/99	15	1	k	Specifiche disposizioni di legge	158.994,90	50.000,00
01/04/99	15	5		Servizi aggluntivi diversi	0,00	0,00
01/04/99	17	2	f	Posizioni di responsabilità - Cat. D	21.000,00	15.000,00
				Servizi aggluntivi - Responsabili Cat. B/C		
01/04/99	15	2		Nido estivo	6.500,00	3.500,00
				Specifici progetti dell'Amministrazione		14.323,94
	17	2	l	Compenso Ufficiale anagrafe/stato civile, ecc.	2.400,00	2.400,00
				Indennità varie (consuntivo 2013) di cui:	53.500,00	53.500,00
				Indennità educatrici € 6.577,30		
				Indennità turno € 38.134,35		
				Indennità disagio € 237,59		
				Indennità rischio € 885,14		
				Indennità reperibilità € 4.298,27		
				maneggio valori (a consuntivo) € 729,77	0,00	
				Progressioni Orizzontali dal 1° gennaio	0,00	27.500,00
				Premio incentivante	39.561,37	28.732,02
					275.456,27	180.632,02

				totale fondo	181.824,74	275.456,27	180.632,02
				Verifica rispetto della spesa	-31.681,05	-168.994,90	-50.000,00
				Valore di rifinanziamento	150.143,69	116.461,37	130.632,02

max a disposizione per eventuali progressioni economiche orizzontali € 27.500,00  
 premio incentivante che rimarrebbe a disposizione dopo pagamento progressioni di € 28.732,02  
 n. "progredibili" per categoria: cat. A n. 4 - cat. B n. 19 - cat. C n. 39 - cat. D n. 18 dipendenti

*AO*

*P. P.*

*de*  
*h*  
*Am*  
*Ch*

Allegato 3)  
alla relazione



**Città di Arese**

PROVINCIA DI MILANO

IL SEGRETARIO GENERALE

Arese, 3 marzo 2015

## **Relazione sullo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) anni 2014 – 2016**

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 delibera 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 e, in stretta connessione, con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 29 gennaio 2015, è stato approvato il *Piano di prevenzione della corruzione* per il triennio 2015-2017. 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) 2014-2016* (deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 10 giugno 2014).

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).

Come previsto dalla delibera ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) n. 148 del 3 dicembre 2014, si è provveduto alla pubblicazione sul sito istituzionale della *Griglia di attestazione al 31.12.2014*, 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

**Comune di Arese**

Via Roma 2 20020 Arese MI  
Codice fiscale e partita IVA 03366130155  
tel. 02.936271 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)





emerso è relativo al formato di alcuni dati pubblicati. Pur rammentando la disposizione di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il Comune di Arese adatterà 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 attualmente 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 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.

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.a.c. [protocollo@cert.comune.arese.mi.it](mailto:protocollo@cert.comune.arese.mi.it)



**Accessi al sito** [www.comune.aresse.mi.it](http://www.comune.aresse.mi.it) anno 2014: 98.415 utenti – 190.823 sessioni

*modalità di accesso:*

- a) desktop: 141.954 visite
- b) mobile: 32.499 visite
- c) tablet: 16.370 visite

fonte: *Google Analytics*

Al 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.aresse.mi.it](http://www.comune.aresse.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*).

**Servizio newsletter** - numero iscritti al 31.12.2014: 638

**Pagina Facebook ufficiale** - numero di fan ("Mi piace") al 31.12.2014: 910

**Manifesti** - numero uscite anno 2014: 53

**Volantini e/o pieghevoli** - numero uscite anno 2014: 90

**Comunicati stampa** - anno 2014: 108

Rispetto al **cronoprogramma** di cui all'allegato 2 "*Prospetto riepilogativo*" del PTTI, si rileva il rispetto delle scadenze fissate. Questo dato confortante dimostra che la redazione del PTTI, oltre ad assolvere a un obbligo di legge, contribuisce a diffondere la cultura della trasparenza e a essere di impulso per la modernizzazione organizzativa dell'ente.

Il PTTI è stato distribuito in duplice copia agli sportelli a diretto contatto con il pubblico e pubblicato sul sito istituzionale e sulla pagina Facebook ufficiale in data 8 gennaio 2015. Lo stesso è stato inviato ai giornalisti e reso noto tramite newsletter alle persone iscritte al servizio in data 9 gennaio 2015.

I Responsabili di Area o Settore hanno provveduto all'individuazione 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.

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. In data 22 gennaio 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

**Comune di Arese**

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



modalità open. Il 19 febbraio si è tenuto il primo Incontro formativo in Regione Lombardia per affrontare gli aspetti tecnici della pubblicazione di dataset sul portale open data regionale ([www.datilombardia.it](http://www.datilombardia.it)), pertanto si provvederà a breve alla prima pubblicazione di open data.

Come previsto al paragrafo 3.3.2 del PTTI, l'Ufficio per la Trasparenza ha istituito un registro per le richieste di accesso civico, dove vengono indicati l'autore della richiesta, l'oggetto, la data di evasione e le eventuali misure adottate. Entro il 15 dicembre di ogni anno, si provvederà a redigere una relazione annuale all'Amministrazione sui dati relativi all'accesso civico.

Per quanto riguarda i canali di ascolto, si riportano i seguenti dati relativi all'anno 2014:

Accessi agli atti: 27

Accessi civici: 11

Segnalazioni e reclami: 515

Relativamente alle ulteriori iniziative attivate nell'anno 2014 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 è scaduto il contratto di servizio per la gestione del Centro di Aggregazione Giovanile.

Partendo da una riflessione puntuale sull'intero sistema locale dei servizi rivolti ai giovani in età preadolescenziale/adolescenziale, l'Amministrazione comunale ha ritenuto di sperimentare lo strumento della "co-progettazione" o "progettazione partecipata", nell'ottica di valorizzare le diverse e molteplici risorse del territorio attraverso la partecipazione attiva, creativa e generativa di tutti i soggetti/enti (profit/non profit) coinvolti intorno a un progetto comune.

In attuazione della deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 19 giugno 2014, con la quale l'Amministrazione comunale ha definito le linee di indirizzo in ordine alla procedura della co-progettazione nell'ambito delle politiche giovanili, si è proceduto a indire bando pubblico con determinazione n. 61/2014/6° del 25 giugno 2014, a cui è seguito l'atto di aggiudicazione n. 78/2014/6° del 5 agosto 2014, con inizio delle attività nel mese di ottobre 2014.

In funzione propedeutica all'elaborazione dell'idea progettuale intorno alla quale costruire l'oggetto della co-progettazione, il percorso si è articolato in tre incontri di consultazione nel primo semestre 2014, a cui sono stati invitati tutti i rappresentanti dei soggetti socio-educativi (stakeholder formali/informali, profit/non profit) che lavorano già con i ragazzi e con i quali è stato possibile costruire e condividere un "progetto giovani".

È invece ancora in fase di realizzazione un coinvolgimento più diretto e attivo dei ragazzi. All'iniziale incontro nel mese di aprile 2014, seguirà un confronto più sistematico mediante un questionario online per rilevare i loro interessi, progetti, attese, disponibilità, ecc.

La restituzione degli esiti della prima sperimentazione è stata oggetto di un incontro organizzato il 15 dicembre 2014 con tutti gli stakeholder del territorio, durante il quale è stato possibile descrivere la metodologia sociale e la procedura amministrativa e condividere il progetto socio-educativo in corso.

**Comune di Arese**

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



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

La sperimentazione di co-progettazione è stata avviata anche sui tavoli di lavoro con le scuole del territorio (statali/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, con la quale l'Amministrazione comunale ha definito le linee di indirizzo in ordine alla procedura della co-progettazione nell'ambito delle politiche scolastiche, si è proceduto a indire bando pubblico con determinazione n. 77/2014/6° del 31 luglio 2014 a cui è seguito l'atto di aggiudicazione n. 117/2014/6° del 16 ottobre 2014 con inizio delle attività con decorrenza ottobre 2014.

Il Terzo Settore, nelle sue diverse espressioni, è stato chiamato mediante la co-progettazione a operare non solo ed esclusivamente in funzione di una mera erogazione di progetti/servizi, ma di assunzione di un ruolo pro-attivo, investendo risorse proprie in soluzioni progettuali a valore comunitario.

Oltre agli incontri che si sono susseguiti tra ottobre e novembre 2014 con le Dirigenti Scolastiche e i soggetti aggiudicatari (Terzo Settore in partenariato), è stato previsto anche un incontro di restituzione degli esiti della co-progettazione a tutti gli *stakeholder* (inizialmente coinvolti nelle prime fasi di avvio), in data 27 febbraio 2015; in tale sede è stato possibile condividere le linee strategico-progettuali intraprese nel *Piano dell'Offerta Formativa*, soprattutto con particolare riferimento agli interventi in tema di *Bisogni Educativi Speciali*, nonché cogliere gli ulteriori aspetti di miglioramento e implementazione della prima esperienza.

## C) Bilancio partecipativo – I edizione 2014 (punto c.2)

Con deliberazione di Consiglio comunale 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 successiva deliberazione di Consiglio 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 su tre aree di particolare importanza per rilevanza collettiva, assegnando a ognuna di esse un budget di spesa significativo, nello specifico:

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.

Successivamente con deliberazioni di Giunta comunale n. 76 del 10 aprile 2014 - *"Realizzazione del primo progetto sperimentale di "bilancio partecipativo" del Comune di Arese. Approvazione del cronoprogramma operativo e del questionario da distribuire ai cittadini"* e n. 193 del 30 ottobre 2014 *"Stato avanzamento del progetto bilancio partecipativo "Mi lancio nel bilancio" - Presa d'atto degli esiti del processo di valutazione tecnica di fattibilità delle proposte e programmazione fase finale"*

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)



sono state attivate le fasi di elaborazione e di realizzazione del progetto, secondo il seguente cronoprogramma di eventi e di obiettivi:

1. presentazione del progetto *Bilancio Partecipativo* in assemblea pubblica, presso l'Auditorium, nella serata del 6 maggio 2014
2. compilazione dei questionari, da parte dei cittadini interessati, per la presentazione delle proposte/preferenze, entro il 15 luglio 2014
3. da maggio a ottobre 2014, analisi di fattibilità tecnica ed economica delle proposte, da parte del *Gruppo di Lavoro*
4. presentazione delle proposte finaliste in assemblea pubblica il 7 novembre 2014
5. votazione sulle proposte finaliste nel periodo 8 – 15 novembre 2014
6. realizzazione della "*Giornata della Partecipazione*" in data 15 novembre 2014 con le votazioni finali.

Il progetto si è rivelato innovativo e partecipativo e ha rappresentato un'occasione di confronto, di crescita e di socializzazione con i cittadini, con le associazioni del territorio, con le scuole, tra le diverse aree del Comune e l'Amministrazione.

Significativi i dati dell'attività:

- a) n. 714 cittadini che hanno votato
- b) n. 134 proposte progettuali ricevute
- c) n. 29 progetti selezionati
- d) n. 11 progetti con maggiori preferenze (almeno 40)
- e) n. 7 progetti realizzabili in base al budget assegnato per ogni tipologia di ambito d'intervento.

Nel 2015 i progetti proposti dai cittadini e selezionati per il maggior numero di preferenze verranno realizzati dai settori comunali competenti in base a pianificazioni specifiche e alle norme vigenti.

Nel corso del trimestre in corso è prevista l'individuazione del tema per la prima **Giornata della Trasparenza**, che sarà l'occasione per condividere il PTFI e il PTPC con tutti gli *stakeholder* e valorizzare l'attività e i risultati raggiunti. Inoltre, sono in fase di avvio anche specifiche **iniziative formative** per il personale assegnato ai servizi di *front office*, allo scopo di accrescere la specifica sensibilità sul tema della trasparenza e fornire tecniche specifiche di approccio, comunicazione e ascolto.

Tutto ciò premesso, si ritiene di aver dato avvio a una corretta attuazione del processo di trasparenza previsto dalla normativa vigente.

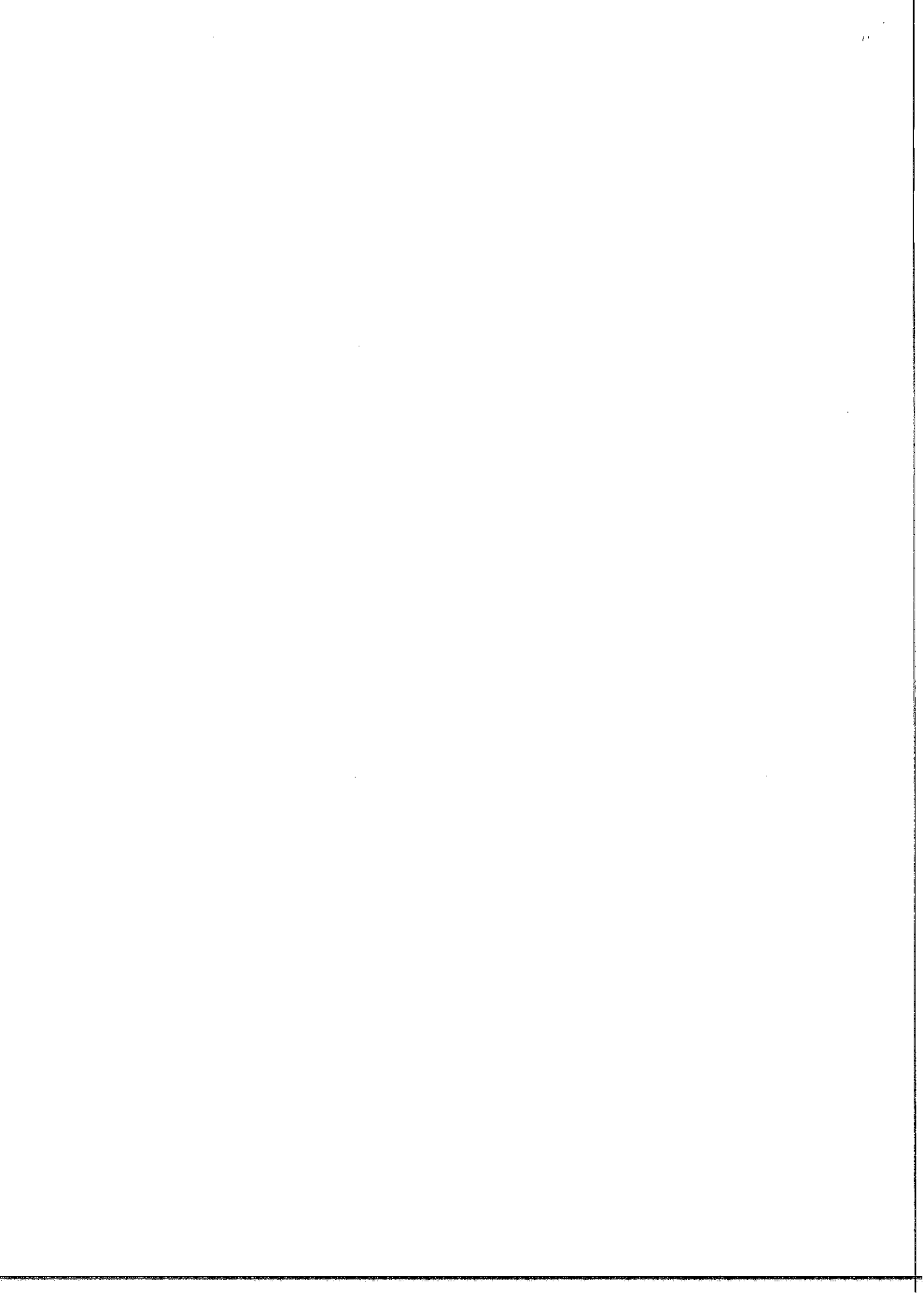
IL SEGRETARIO GENERALE


Dott. Paolo Pepe

(documento firmato digitalmente)

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)



Nome File	Esito Verifica	Verifica alla Data	Algoritmo Digest	Firmatario	Cod. Fiscale	Organizzazione
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO 2015.pdf.pdf.m (Firme totali apposte: 1)	Esito: OK Data di verifica: 29/07/2015 09:43:01 (UTC+1) m.e. Ignorato il certificato non verificato.	 Verifica OK verifica alla data: click qui...	SHA-256	GIORGIO BETTI BITTARGI@COMUNICAZIONE		NON PRESENTE

