

Comune di Pozzuolo Martesana
Provincia di Milano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ
ANNO 2014

In data *12 dicembre 2014* presso la Residenza Municipale del Comune di Pozzuolo Martesana, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione trattante di parte pubblica:**
Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):

Segretario/ - PRESIDENTE Dr.ssa Leonilde Concilio
Il Segretario Generale unico dirigente del Comune di Pozzuolo Martesana si avvale della collaborazione del Rag. Marotta Lucio Responsabile Area Ragioneria e tributi e della Rag. Francesca Gorza Responsabile Area Organizzazione

- la **Delegazione sindacale:**

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

R.S.U. (soggetto unitario)

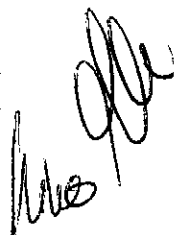
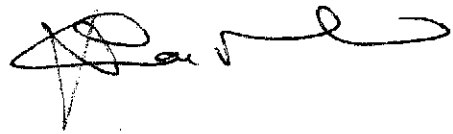
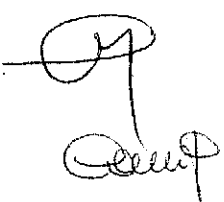
Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di Accordo per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per parte economica anno 2014.

TITOLO I° - Disposizioni generali

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto recepisce le seguenti norme

- art. 9 c. 4 del DL. 78/2010 relativo al biennio 2008/2009 "i rinnovi contrattuali del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso determinare aumenti retributivi superiori al 3,2%";
- l'art. 76 c. 5 e 6 del D.L. 112/2008 impone agli enti soggetti al patto di stabilità la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche della spesa per la contrattazione decentrata;
- l'art. 9 c. 2 bis del D.L. 78/2010 impone alle amministrazioni pubbliche di non superare nel triennio 2011-2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al



trattamento accessorio 2010. Questo limite è stato prorogato al 31.12.2014 con l'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 (legge di stabilità per il 2014).

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2014, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio aventi carattere stabile, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse stabili s'intende rinnovato di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

ART. 2 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

Dato atto che:

1. "Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate". (art. 40, comma 3 del D. Lgs. 165/01);

2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II° - COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2014

Art. 3 - Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004

L'art. 9 c. 2 bis del D.L 78/2010 prevede di non superare nel triennio 2011-2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio dell'anno 2010.

Lo stesso articolo contiene l'obbligo di ridurre il fondo produttività in misura proporzionale alla riduzione per qualsiasi causa del personale in servizio.

Il limite posto per il triennio 2011-2013 è stato prorogato al 31.12.2014 con l'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 (legge di stabilità per il 2014).

Con la circolare n. 12/2011 la Ragioneria generale dello Stato ritiene che la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio possa essere operata per ciascuno degli anni 2011-2012-2013 sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio dell'anno 2010, intendendosi per valore medio la media aritmetica dei presenti rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno.

Cesep

Baler
A

David

Pro Re

La media del personale verificato all'inizio e alla fine dell'anno 2014 per i dati attualmente in possesso, non rileva cambiamenti rispetto al 2010, in quanto ad una mobilità in uscita corrisponde una mobilità in entrata (anno 2011).

L'importo del fondo anno 2014 parte stabile di € 92.236,72 è quindi uguale a quello dell'anno 2010 parte stabile, l'importo del fondo parte variabile anno 2010 ammonta a 2.567,95 e tale importo non può essere superato nell'anno 2014.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, per l'anno 2010 e seguenti, **non può accogliere i seguenti aumenti:**

- aumento previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL dell'11.04.2008 in quanto le spese di personale anno 2007 sono state superiori all'anno 2006;
- aumento previsto dall'art. 4 c. 1 lettera A del CCNL 2008/9 (vincolo triennale 2005-2007 patto stabilità).

L'Ente, pur avendo rispettato il patto di stabilità per l'anno 2007, non ha potuto ridurre le spese di personale. Lo stanziamento del fondo **non può** accogliere nello specifico i seguenti incrementi del fondo **parte fissa** indicati nei c. 2 e 3 dell'art. 8 del CCNL 11.4.2008 e art. 4 c. 1 lettera A del CCNL 2009:

- l'aumento dello 0,6% su monte salari anno 2005 (att. 8 c. 2) pari a 3.973,00;
- aumento da 0,3% a un massimo dello 0,9% a seconda se il rapporto spese personale/entrate correnti sia compreso tra il 25 e il 32% o inferiore al 25% (art. 8 c. 3);
- aumento 1% sul monte salari anno 2005 pari a 7.338,00 (art. 4 c. 1)

Lo stanziamento del fondo **non può** di conseguenza essere incrementato per la parte **variabile relativa** all'1,2% monte salari anno 1997.

Gli incrementi sopra indicati non si sono potuti riconoscere nei rispettivi anni indicati nel contratto, né si possono riconoscere per gli anni successivi.

Non sono mai state previste le risorse dello 0,20% su monte salari 2001 art. 32 c. 7 del CCNL 22.1.2004 in quanto destinate dal CCNL alla remunerazione esclusiva degli incarichi di alta professionalità. Tali risorse non sono citate fra le risorse stabile e variabili di cui all'art. 32 c. 2 e 3 e comunque nel rispetto dei disposti normativi non può essere inserito nel fondo 2014 in quanto comporta aumento del fondo rispetto all'anno 2010.

In questo Comune non sono state istituite posizioni di alta professionalità.

Rimangono consolidati al fondo gli aumenti parte fissa dei contratti precedenti.

ANNO 2014		
ulteriore rimando e/o specifica fondo		
Fondo art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997:		
ex lett. b) remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	4.916,06	
ex lett. c) particolari posizioni di lavoro e responsabilità *	1.910,89	
ex lett. d) qualità della prestazione individuale	46.004,01	
ex lett. e) produttività collettiva e miglioramento dei servizi		52.830,96
Fondo art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997:		
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996		10.374,42

Caerif

Rulli

Diaw

Diaw

0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo		3.556,30
Economie da risparmi degli straordinari		378,05
Art. 15 del CCNL 1/4/99		
A decorrere dall'anno 2001, incremento delle risorse del fondo di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.		8.137,35
Importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2000		5.262,38
L'importo del fondo è suscettibile di aumento per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/99, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.		
Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001		4.602,56
Enti Locali: le risorse decentrate, con decorrenza dall'anno 2003 sono incrementate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota della dirigenza nel caso in cui la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti		3.711,74
La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto della spesa del personale (39%) di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)		
CCNL BIENNIO 2004-2005 ART. 4 c.1 Le risorse decentrate previste dall'art.31, c.2 sono incrementate, dall'anno 2006. Le risorse decentrate previste dall'art.31, c.2 sono incrementate, dall'anno 2006, un importo pari all' 0,50%del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2003 (se rapporto spese personale/entrate correnti non supera il 39%)		3.382,96
		92.236,72

Le risorse di cui all'art. 15 c. 2 non possono essere accordate in quanto la spesa di personale per l'anno 2007 è stata superiore rispetto all'anno 2006.

Il fondo per le risorse umane, parte stabile, a seguito delle dimissioni per pensionamento di n. 2 persone a fine anno 2009 e una persona nel 1° semestre 2009, ha avuto un aumento per la RIA in godimento dipendenti cessati di euro 1.265,83.

La parte variabile del fondo non subisce incremento rispetto all'anno 2010, nella parte relativa alle risorse incluse nel taglio previsto dall'art. 9, comma 2 del D.L. n. 78/2010, come argomentato dalle Sez Unite della Corte dei Conti con delibera n. 51/2011.

ANNO 2014	base di calcolo	valore fondo
risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni)		
gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina straordinario		
ART.15 lettera k recupero Ici		2.567,95
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI		2.567,95







ANNO 2014 risorse variabili (da convenzione con comuni)	base di calcolo	valore fondo
In convenzione per servizio associato di Polizia locale		
ART. 15 comma 1 D lettera b)		625,00

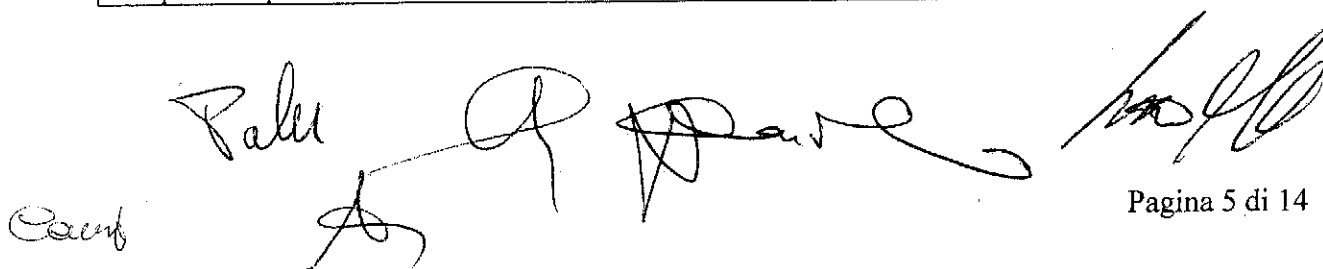
Complessivamente le risorse destinate al fondo politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono riepilogate come segue:

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA FONDO 2013		
risorse	fisse	92.236,72
	Variabili lettera K recupero evasione. Ici	2.567,95
	totale fisse + variabili	94.804,67
	Variabili art. 15 c.1 D lettera b) da comuni in convenzione per servizio associato Polizia locale per remunerare particolari responsabilità di cui art.17 c. 2 letta f. comune di Bellinzago Lombardo I	625,00
		95.429,67

La parte variabile del fondo subisce incremento rispetto all'anno 2010, nella sola parte relativa alle risorse escluse dal taglio previsto dall'art. 9, comma 2 del D.L. n. 78/2010, come argomentato dalle Sez Unite della Corte dei Conti con delibera n. 51/2011, e mediante integrazione ai sensi dell'art. 15, comma 1 D lettera b), con finanziamento dai fondi di produttività dei comuni aderenti alla convenzione per il Servizio associato di Polizia Locale (Pozzuolo Martesana e Bellinzago Lombardo ad esclusione di Truccazzano che non intende aderire come avvenuto per gli anni 2012 e 2013 e di Liscate per il 2014), di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 52 del 22.12.2011. In tal modo, il complesso delle risorse di incentivazione destinate al personale dei comuni convenzionati non subisce incrementi, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 9, comma 2 bis D.L. n. 78/2010; convertito in Legge n. 122/2010.

Art.15 c.1 CCNL 1998/2000 lettera K	Vedi art.4 c.3 e 4 CCNL 2000/2001 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale
-------------------------------------	---

D. Lgs. 163/2006 - disposizioni di legge per progettazioni interne e per atti di pianificazione importo presunto totale lordo 5.000,00 - Lavori TEEM 30.000,00
Da questo importo vanno dedotti oneri riflessi e IRAP a carico Ente



TITOLO III° - Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ DI COMPARTO (ART. 33 DEL CCNL 22.1.2004)

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto, secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.

ART. 5 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI – ART. 34 DEL CCNL DEL 22.1.2004.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, (salvo quanto previsto dall'art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010) progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato.

Le progressioni orizzontali, una volta acquisite, sono assimilabili al trattamento economico fondamentale, costituiscono una parte fissa che viene prelevata dal fondo per le risorse umane e la produttività,

L'art. 9 c. 21 ultimo periodo del D.L. 78/2010 prevede che per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011-2012-2013 hanno effetto per tali anni, ai fini esclusivamente giuridici. Pertanto tale disposizione comprende sia le progressioni verticali che quelle orizzontali.

Nella Legge di stabilità per l'anno 2014 (Legge 147/2013) ai fini del contenimento delle spese, all'art. 1 comma 456 è prorogato quanto previsto con il D.L. 78/2010 art. 9 comma 21 per le progressioni di carriera.

ART. 6 - ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE

È riconosciuta come da CCNL l'indennità di € 300,00 per gli ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale e Tributi. Per i dipendenti in congedo parentale tale indennità viene corrisposta nel periodo in cui la dipendente percepisce lo stipendio al 100%.

Per i dipendenti adibiti part-time a tale mansione, l'indennità compete in misura corrispondente all'orario di lavoro e periodo prestatato presso l'ufficio demografico.

Nella corresponsione di tali indennità va verificata l'effettiva presenza in servizio fatte salve le ferie e giornate di riposo compensativo a fronte di lavoro straordinario prestatato nel giorno di riposo settimanale.

Nei periodi di assenze per malattia, congedi parentali, aspettative ecc. si conteggiano i giorni effettivamente lavorati su base mensile di gg. 22 lavorativi.

Nella riunione del 20.6.2011 con le rappresentanze sindacali sono stati stabiliti i criteri per la corresponsione delle specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lettera f) del CCNL 1.4.99 integrato dall'art.36 CCNL 22.1.2004 e art.7 CCNL 2004-2005.

I criteri stabiliti e che devono entrambi coesistere sono:

- coordinamento di più unità operative;
- svolgimento di attività in sede decentrata.

Nella corresponsione di questa indennità va verificata l'effettiva presenza in servizio fatte salve le ferie e giornate di riposo compensativo a fronte di lavoro straordinario prestato nel giorno di riposo settimanale.

Nei periodi di assenze per malattia, congedi parentali, aspettative ecc. si conteggiano i giorni effettivamente lavorati su base mensile di gg. 22 lavorativi.

Sulla base dei suddetti criteri, ciascuna Posizione Organizzativa provvederà a effettuare una ricognizione del personale assegnato alla propria area, comunicando al Servizio Personale e Ragioneria i dipendenti che rispecchiano i predetti requisiti, ai quali spetta la corresponsione delle suddette indennità, e le relative specifiche.

Nella riunione del 26.11.2012 con le rappresentanze sindacali è stato precisato che l'importo per particolari responsabilità art. 17 c. 2 lettera f) riconosciuta a un dipendente della Polizia Locale era stata quantificata dal 1.1.2012 in €. 2.500,00 annua e suddivisa in parti uguali tra i comuni in convenzione per la gestione associata della funzione fondamentale Polizia Locale (comune di Truccazzano comune capofila, Liscate, Bellinzago Lombardo, Pozzuolo Martesana).

Risulta quindi a carico del fondo stabile per le risorse umane l'importo di €. 625,00 Per L'anno 2014, l'erogazione della indennità di particolari responsabilità sarà di euro 1.250,00 a causa della mancata condivisione delle quote dei comuni di Truccazzano e di Liscate. In questa preintesa si ritiene dover comprendere anche la quota del Comune di Bellinzago che non si è pronunciato.

Il fondo per le risorse umane dedotti gli istituti organizzativi quali: indennità specifiche responsabilità, indennità per gli ufficiali di stato civile, turno, maneggio valori, reperibilità neve e stato civile e altri istituti quali: indennità di comparto, progressioni orizzontali, verrà ripartito tra gli obiettivi e i processi approvati con il PEG e con il Piano delle Performance secondo le nuove metodologie.

ART. 7 - INDENNITÀ DI RISCHIO

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 22.1.2004, è corrisposta:

- a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 CCNL 22.1.2004);
- c) compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio, non è corrisposta in tutti i casi di assenza dal servizio per un periodo superiore alla mezza giornata lavorativa.

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale quali l'uso di sostanze diserbanti, catrame, cemento, svolgimento di attività manutentive che prevedano l'uso di attrezzature quali trapani, decespugliatori, martelli, seghe, picconi ecc.

Sulla base dei suddetti criteri, la Posizione Organizzativa dell'Area Tecnica provvederà a effettuare una ricognizione del personale assegnato alla propria area, comunicando al Servizio Personale e Ragioneria i dipendenti che rispecchiano i predetti requisiti, ai quali spetta la corresponsione della suddetta indennità, e le relative specifiche.

ART. 8 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (ART. 36, COMMI 1 E 2 DEL CCNL 14.9.2000)

I dipendenti comunali nominati "agenti contabili" hanno diritto ad un'indennità per maneggio valori differenziata secondo i criteri sotto stabiliti.

Tale indennità viene riconosciuta ai dipendenti formalmente individuati "agenti contabili", che di fatto hanno maneggiato denaro o comunque valori, e purché venga regolarmente presentata la resa del conto ai sensi di legge.

Tale indennità compete al personale adibito anche non in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa (art. 36, commi 1 e 2 del CCNL 14.9.2000), è giornaliera e proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. E' erogata a consuntivo assieme alla produttività su verifica degli incassi da parte degli uffici finanziari effettuata con la resa del Conto degli agenti contabili a denaro e a valori.

Come concordato nella riunione di Delegazione Trattante del 10.06.2013 per gli uffici che maneggiano denaro e valori per alcuni periodi dell'anno e non quotidianamente durante tutto l'anno, la media va calcolata solo per la mensilità di effettivo maneggio, dividendo il totale maneggiato per i soli mesi di effettivo maneggio. Tale calcolo comunque non comporta variazioni di risultato, poiché il valore medio mensile risultante è quello che viene calcolato nella fascia più alta di indennità.

Per tutto l'anno i criteri per la ripartizione dell'indennità per il maneggio valori per i dipendenti nominati "agenti contabili" sono i seguenti:

- | | |
|--|-------------------------------|
| a) media mensile individuale fino a € 260,00 | indennità giornaliera € 0,00; |
| b) media mensile individuale da € 261,00 a € 520,00 | indennità giornaliera € 0,52; |
| c) media mensile individuale da € 521,00 a € 1.000,00 | indennità giornaliera € 0,77; |
| d) media mensile individuale da € 1.001,00 a 1.300,00 | indennità giornaliera € 1,03; |
| e) media mensile individuale da € 1.301,01,00 a 1.500,00 | indennità giornaliera € 1,55. |

All'economista comunale va corrisposta l'indennità di 1,55 in quanto figura particolare maggiormente esposta al controllo della Corte dei Conti.


L'indennità non spetta ai dipendenti con qualifica dirigenziale ed ai titolari di posizione organizzativa stante la natura omnicomprensiva della retribuzione di posizione.

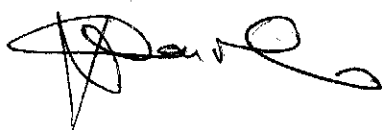
Sulla base dei suddetti criteri, ciascuna Posizione Organizzativa provvederà a effettuare una ricognizione del personale assegnato alla propria area, comunicando al Servizio Personale e Ragioneria i dipendenti che rispecchiano i predetti requisiti, ai quali spetta la corresponsione della suddetta indennità, e le relative specifiche, avendo cura di trasmettere ai sensi di legge la Resa del Conto finale sottoscritta da ogni agente contabile.

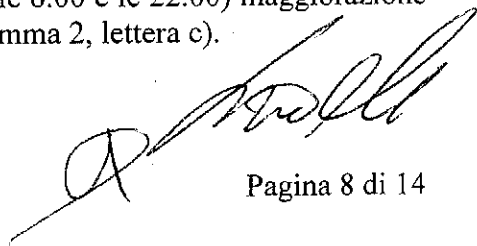
ART. 9 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'INDENNITÀ DI TURNAZIONE E DI RISORSE AGGIUNTIVE (ART. 15 COMMA 22 DEL CCNL 14.9.2000)

L'istituto della turnazione consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio degli Enti. Le prestazioni lavorative svolte in turno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equiparata e avvicinata dei turni effettuati in 'orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata nell'Ente. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, in particolare così determinato:

- per il turno diurno antimeridiano e pomeridiano (fra le 6.00 e le 22.00) maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lettera c).





L'organizzazione interna del lavoro per turni dell'Ufficio Vigilanza prevede turni antimeridiani e pomeridiani nella fascia oraria dalle 7.00 alle 18.30, il 1° turno dalla ore 7,00 alle ore 13,00, il 2° turno dalle 12,30 alle ore 18,30 dal lunedì al sabato con un giorno di riposo settimanale.

Al personale turnista che, in base al turno assegnato, presta la propria attività lavorativa in una giornata festiva infrasettimanale, dovrà essere corrisposto il compenso per il turno festivo ex art. 22 c. 5 CCNL 14.9.2000.

L'indennità viene erogata per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno ed è corrisposta mensilmente.

ART. 10 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 23 DEL CCNL 14.9.2000)

È istituito il servizio di reperibilità neve durante il periodo invernale indicativamente dall'inizio di dicembre alla fine di febbraio e reperibilità per servizio stato civile festività pasquali e periodo di Natale.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese e il collocamento in reperibilità si attua mediante il principio della rotazione tra più lavoratori, anche volontari. Viene svolta dai dipendenti dell'ufficio tecnico e dell'ufficio messi.

Da contrattazione collettiva i compensi differiscono a seconda delle ore di collocamento in reperibilità (€10,33 per 12 ore - €12,91 per ore 15 - € 15,49 per 18 ore - € 18,07 ore 21 - € 20,65 per ore 24).

Per le ore in cui il dipendente presta servizio non compete l'indennità di reperibilità. Il dipendente chiamato a prestare attività lavorativa è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti e percepirà il solo compenso per lavoro straordinario ovvero avrà diritto a recupero compensativo.

L'importo minimo dell'indennità non può essere inferiore alle 4 ore. Per i periodi di reperibilità compresi tra le 4 e le 12 ore l'indennità è incrementata del 10%.

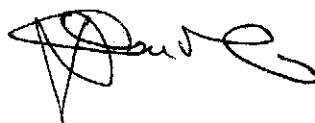
La reperibilità è raddoppiata se cade di domenica o giorno festivo infrasettimanale.

Vengono collocati in reperibilità i dipendenti del servizio stato civile allorché le giornate festive e/o non lavorative sono almeno di gg.3. (es. sabato, domenica e lunedì festivo).

ART. 11 - CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DEL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI SULLA BASE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI DI INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITÀ O DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO.

- 1) Tutte le risorse destinate alla produttività saranno assegnate in base agli obiettivi dell'Area e definiti dal piano della performance proposti dai responsabili di area e valutati ed approvati dalla Giunta comunale. Gli obiettivi del settore definiti strategici possono riguardare anche dipendenti non appartenenti allo stesso servizio. Le somme necessarie per il finanziamento dei piani di attività sono reperite dalle somme destinate dal CCNL alla produttività.
- 2) L'erogazione del compenso verrà effettuata sulla base di effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi. La produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, sapendo che questo miglioramento risulta il ritorno che l'ente riceve erogando la produttività collettiva.
- 3) Le risorse sono erogate al servizio, solamente se gli obiettivi fissati dal PEG sono stati raggiunti e nella loro percentuali di realizzazione come indicata nella scheda di valutazione dei responsabili di area.

Caaf



- 4) L'erogazione della produttività proporzionata all'orario lavorativo part-time viene effettuata solo per i dipendenti con orario lavorativo inferiore all'80% (ore lavorative 28,8) mentre per i dipendenti con part-time superiore all'80% la produttività è erogata per intero.
- 5) La verifica del raggiungimento degli obiettivi è operata dall'Organo di Valutazione.
- 6) I responsabili sono tenuti a monitorare e verificare periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi e lo stato della valutazione delle prestazioni individuali.
- 7) La presenza di provvedimenti disciplinari verrà tenuta in considerazione ai fini dei comportamenti organizzativi e non del raggiungimento degli obiettivi e per il solo anno in cui c'è stata l'infrazione disciplinare (non nell'anno di avvio o ultimazione dell'iter del procedimento disciplinare).
- 8) I Responsabili devono tener conto, nella valutazione dei propri collaboratori, dei comportamenti organizzativi.
- 9) Nella scheda di valutazione è inserito la "riduzione" per il provvedimento disciplinare.
- 10) Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con Decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16.4.2013, all'art. 16 prevede ai fini della determinazione ed entità della sanzione applicabile, le valutazioni per singolo caso della violazione con riguardo alla gravità del comportamento.

ART. 12 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ E AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse da erogare sono distribuite al personale in relazione alle somme indicate per ogni singolo dipendente partecipante agli obiettivi di attività e in base alle schede individuali di valutazione che ogni Responsabile di servizio compilerà al termine dell'esercizio finanziario. La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi necessaria per l'erogazione del premio è composta da due parti:

- 1) parte riservata ai Responsabili di area per la scheda di valutazione del personale loro assegnato (comportamenti professionali);
- 2) parte riservata all'Organo di Valutazione per la valutazione dell'apporto qualitativo e il concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance.

La liquidazione del premio incentivante avviene di norma entro il mese di aprile dopo l'approvazione dei verbali da parte dell'Organo di Valutazione sul conseguimento degli obiettivi, previa messa a disposizione di tutti i report da parte delle Posizioni Organizzative.

ART. 13 - CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

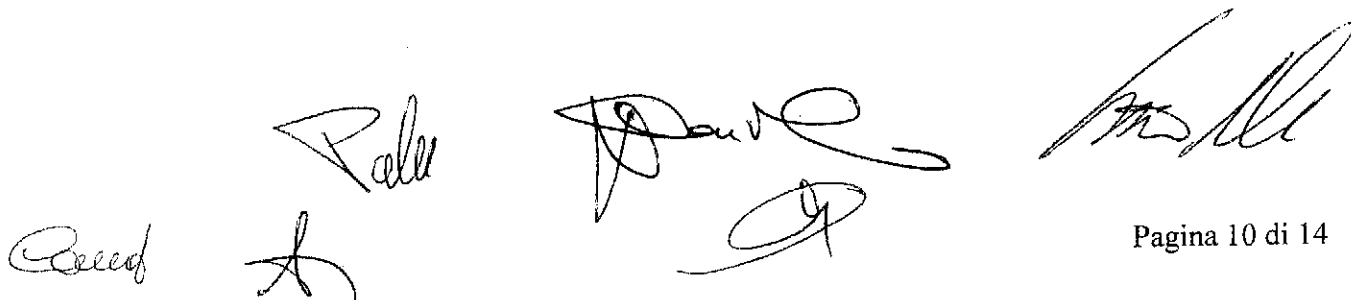
Con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 in data 12.05.2011, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il procedimento di valutazione delle performance dei dipendenti secondo le normative vigenti.

La valutazione è effettuata con la compilazione della scheda individuale a cura del Responsabile di Area.

Il valutato avrà la possibilità di presentare le proprie controdeduzioni entro 15 gg. al Responsabile il quale risponderà alle controdeduzioni entro 10 gg. dal ricevimento.

Le schede di valutazione sono riservate, personali e non possono essere divulgate.

Su richiesta dei dipendenti il Segretario generale può essere presente in fase di presentazione della valutazione, la valutazione stessa è competenza dei Responsabili di area.



ART. 14 - CRITERI SPECIFICI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE RELATIVE ALLA PRODUTTIVITÀ ANNO 2014

La produttività verrà suddivisa calcolando il budget individuale presunto di ogni dipendente suddividendo le risorse disponibili tra il numero dei dipendenti e in analogia a quanto stabilito precedentemente senza differenziazione di categoria.

Il budget individuale dei dipendenti part-time con orario lavorativo inferiore all'80% è rapportato in proporzione all'orario di lavoro, per i part-time con orario superiore all'80% il budget è computato per intero.

Nel caso di dipendenti neo assunti o cessati il budget è da rapportare ai periodi di permanenza in servizio.

La presenza in servizio, come per il passato, viene considerata solo per il periodo di congedo parentale obbligatorio.

La produttività verrà erogata, in proporzione al punteggio ottenuto solo ai dipendenti che avranno ottenuto un punteggio pari o superiore al 70% nella scheda di valutazione redatta dal Responsabile di Area competente, le eventuali economie derivanti da una valutazione inferiore al 70% verranno ridistribuite tra tutti i dipendenti e verrà ricalcolato pertanto il budget presunto individuale

La produttività verrà suddivisa ricalcolando il budget individuale presunto di ogni dipendente suddividendo le risorse disponibili tra il numero dei dipendenti che hanno ottenuto un punteggio pari o superiore al 70% nella scheda di valutazione, riparametrando i mesi di lavoro per i dipendenti cessati durante l'anno, e riportando le risorse all'orario di lavoro effettivo nel caso di dipendenti a tempo parziale inferiore all'80%. Il valore così ottenuto è la quota presunta pro-capite che costituisce la base sul quale poi avverrà la distribuzione della produttività in proporzione al punteggio ottenuto.

I budget presunti individuali dei dipendenti di ogni area così ricalcolati costituiranno il budget di area. Per i neo assunti verranno conteggiati i periodi superiori ai 3 mesi.

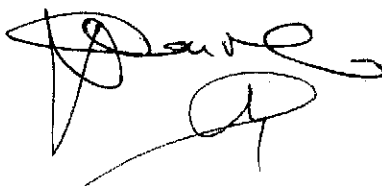
Le economie derivanti dai punteggi ottenuti, come anche le economie derivanti dalla presenza di personale in congedo parentale facoltativo, verranno ripartite all'interno dell'Area di competenza tra tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari o superiore al 90% e in proporzione al punteggio ottenuto.

Nell'eventualità in cui nessuno dei collaboratori presenti all'interno dell'Area abbia raggiunto una valutazione pari o superiore a 90, le conseguenti economie verranno ripartite (proporzionalmente) su tutti i dipendenti aventi diritto che hanno ottenuto una valutazione pari o superiore a 90% all'interno delle altre aree.

COMUNI IN CONVENZIONE PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELLA FUNZIONE FONDAMENTALE 'POLIZIA LOCALE'

L'art. 5 comma 5 della Convenzione sottoscritta in data 22.12.2011 per la gestione associata della funzione fondamentale Polizia Locale tra i comuni di Truccazzano, Pozzuolo Martesana, Liscate e Bellinzago Lombardo approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 22.12.2011 prevede che *"ai fini dell'erogazione del salario accessorio agli operatori di PL i comuni associati si avvarranno di un unico strumento di programmazione e di valutazione degli obiettivi e della performance"*.

Comma 6 *"i risultati conseguiti saranno valutati da un unico organismo di valutazione appositamente costituito"*.



Dall'anno 2012 è stato nominato un unico organo di valutazione per il servizio associato. Gli importi della produttività che verranno erogati agli operatori della Polizia Locale sono conteggiati con i criteri di valutazione dell'Organo Indipendente di Valutazione appositamente nominato dai comuni in convenzione.

La quantificazione economica e la liquidazione dell'incentivo produttività per i dipendenti del comune di Pozzuolo Martesana non facenti parte dell'area Polizia Locale e la quantificazione per gli operatori della Polizia Locale di questo Comune dovrà avvenire da parte dei rispettivi OIV nel medesimo periodo al fine di evitare ritardi nella corresponsione del premio incentivante o la mancanza di fondi stessi.

Negli anni 2012 e 2013, a seguito della mancata condivisione del comune capofila di Truccazzano della sua quota di 625,00, l'indennità di particolari responsabilità art. 17 c. 2 lettera f) CCNL 1.4.99 è stata di fatto erogata in euro 1.875,00.

Dall'anno 2014, ultimo anno di validità della convenzione, anche il comune di Liscate non intende corrispondere la sua quota e di conseguenza in questo contratto sono conteggiate le sole quote di Pozzuolo Martesana e Bellinzago Lombardo per complessive 1.250,00.

Per l'anno 2014 l'indennità in parola è quindi determinata nell'importo di euro 1.250,00 anziché 2.500,00, comprensiva delle quote di Pozzuolo Martesana e del Comune di Bellinzago Lombardo, che ad oggi non si è pronunciato.

A carico dei comuni convenzionati di Pozzuolo Martesana e di Bellinzago Lombardo è accantonata sul proprio fondo risorse umane, la somma di € 625,00 oltre ctr. prev. e inail per € 155,00 Irap per €. 53,13 per un totale di €. 833,13 e quindi complessive annue € 1.666,26.

L'importo di € 833,13 verrà rimborsato al Comune di Pozzuolo Martesana dal Comune di Bellinzago Lombardo..

INFORMAZIONI UTILI PER LA MIGLIOR COMPRESIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

La convenzione con TEEM di cui alla delibera CIPE n. 51/2011, prevede entrate per la mitigazione ambientale per complessivi 13.000.000 di euro da imputare nei bilanci degli anni 2013 e 2014 a sostegno di opere di investimento sul territorio comunale.

Il regolamento che disciplina la ripartizione del fondo incentivante la progettazione delle opere pubbliche e l'innovazione strumentale ai sensi dell'art. 93 c. 7 bis, 7 ter e 7 quater 6 del D. Lgs. 163/2006, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.132 del 27.10.2014, esecutiva ai sensi di legge.

La realizzazione delle opere di investimento programmate con le entrate della convenzione TEEM è iniziata nel secondo semestre del 2013.

Sono previste per l'anno 2014 rispettivamente le ripartizioni di incentivo per:

- 5.000,00 per opere di investimento finanziate con oneri di urbanizzazione;
- 30.000,00 per opere di investimento finanziate con entrate TEEM.

La quantificazione degli importi può subire scostamenti a causa dello stato di avanzamento delle opere.

La delibera della Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 51 del 4.10.2011 precisa che le risorse variabili di cui all'art. 15 lettera K del CCNL 1999 relative all'incentivo per la progettazione e



atti di pianificazione esulano dal tetto delle risorse variabili di cui all'art.9 c.2 bis D.L. 78 del 31.5.2010.

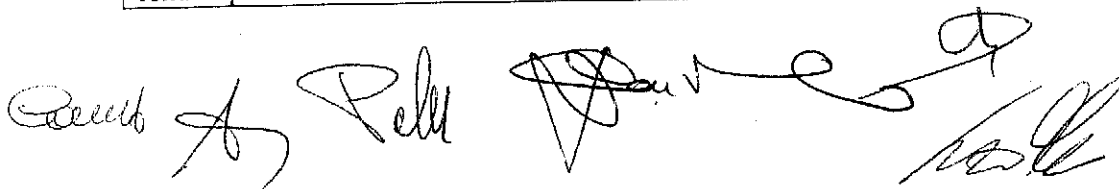
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE (Artt. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 2002/2005)

ANNO 2014

Riferimento			
Art. 33 2002/2005	CCNL	Indennità di comparto Con decorrenza 31.12.2003 l'importo delle indennità di comparto è corrisposto nei valori indicati nella D a tal fine vengono prelevate le corrispondenti risorse stabili dalle disponibilità dell'art. 31 comma 2	14.165,00
Art. 34 2002/2005	CCNL	Progressioni orizzontali Gli oneri relativi sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31 comma 2	42.435,00
Art. 17 c. 3 lett. A CCNL 2004		Indennità ufficiali stato civile / Tributi	<i>Presunte</i> 1.250,00
Art. 17 c.2 lettera F		Indennità particolari responsabilità Art. 15 lettera F (Polizia locale)	€ 625,00 parte stabile
Art. 17 c. 2 lett. D CCNL 1998/2001		Indennità di turno Indennità di rischio Indennità di reperibilità – Neve e stato civile - Maneggio valori	<i>Presunte</i> 6.550,00 250,00 2.350,00 1.350,00
Art. 7 CCNL 1999		Vigili passaggio alla cat. C	147,00
Art. 15 lettera K Recupero ICI		Recupero ICI	2.567,95
Art. 37 2002/2005	CCNL	Obiettivi – Processi del PEG/Piano delle Performance Progetto Giornata degli anziani Compensi per la produttività Comma 1 strettamente correlati ad effettivi incrementi produttività Comma 2 compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi del PEG	19.393,72 3.721,00
TOTALE			94.804,67

Risorse variabili Fondo per Vigilanza particolari responsabilità art. 17 lettera f) (Comune di Bellinzago Lombardo- Art. 15 c.1 . D) lettera b	625,00
--	--------

Totale FONDO (comprensivo delle risorse dai fondi produttività comuni in convenzione	95.429,67
--	-----------


Pagina 13 di 14

servizio di Polizia Locale)

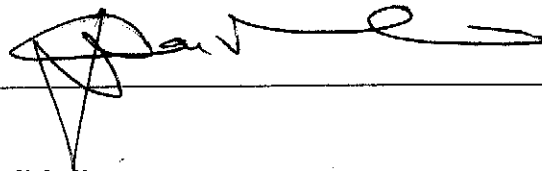
Art.15 c.1 CCNL 1998/2000 lettera K	Vedi art.4 c.3 e 4 CCNL 2000/2001 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di risultati del personale Gli incentivi per la progettazione e per atti di pianificazione si sottraggono al tetto di spesa dell'anno precedente parere espresso con la Delibera n. 51 del 4.10.2011 dalla Corte dei Conti Sezioni riunite
--	--

Disposizioni di legge per progettazioni interne- atti di pianificazione per 5.000,00 - Lavori TEEM 30.000,00
Da questo importo lordo vanno dedotti oneri riflessi e IRAP carico ente

Pozzuolo Martesana, li

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Segretario Comunale - PRESIDENTE
dott.sa Leonilde Concilio



Assistita dai seguenti Responsabili in qualità di esperti

Responsabile Area Economico-Finanziaria
Rag. Lucio Marotta

Responsabile Area Organizzazione
Rag. Francesca Gorza

PARTE SINDACALE

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL
Rosario Arcoraci

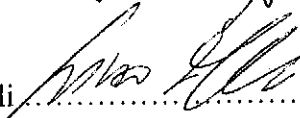


Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL
Mauro Palma

RSU
Leandro Trombetta



RSU
Livio Zambelli



RSU
Paola Camisana

