

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' (ART. 17 DEL CCNL 1 APRILE 1999). FONDO PER IL MIGLIORAMENTO E L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ANNO 2016

Il giorno 24 maggio 2017, si sono riunite presso la sede comunale, la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative sindacali così composta:

Dott.ssa Simona Pulici
Dott. ssa Paola Bruzzone

Presidente della delegazione trattante
Componente della delegazione trattante

e la delegazione sindacale rappresentata da:

R.S.U.:

Sig.ra Luisa Cassani
Sig. Davide Romano
Sig. Maurizio Sacchi
Sig.ra Cristina Laboranti
Sig.ra Annamaria Nasuto
Sig. Gabriele Di Miceli

CSA Roberto Callegari
CISL Agostino Vigna
CISL Carmine Conforto
C.G.I.L. Alexandra Bonfanti

per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo sull'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 17 del CCNL 1 aprile 1999). Fondo per il miglioramento e l'efficienza dei servizi anno 2016.

Le parti:

A seguito della convocazione disposta con nota del 02.12.2016 – Prot. n. 28.354, e successivamente, a seguito della riattivazione delle trattative relative alla contrattazione integrativa decentrata e nello specifico, degli incontri del 23 Marzo e 6 Aprile 2017, presso il Comune e del 21 Febbraio e 20 Aprile 2017, presso la Prefettura di Milano e a seguito della sottoscrizione dell'ipotesi di accordo anno 2016 il 04.05.2017.

- Visti gli art. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 che disciplinano le modalità per definire annualmente le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate);
- Preso atto che spetta all'Amministrazione Comunale quantificare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii. relative all'anno 2016, in merito alle quali la Giunta Comunale si è espressa con la Deliberazione n. 141 del 12.12.2016, contenente le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica;

CISL
MILANO METROPOLI

- Vista l'entità delle risorse in oggetto definite con Determinazione n. 450 del 09.12.2016 e successivamente ed in modo definitivo, con Determinazione n. 586 del 29.12.2016, come nello schema in allegato;
- Visto l'articolo 17 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999 ad oggetto "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" così come modificato dal CCNL del 22.01.2004";
- Visto altresì l'articolo 5 del CCNL sopra richiamato che prevede che l'utilizzo delle risorse sia determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

convengono e stipulano quanto segue:

ART. 1

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto collettivo decentrato integrativo disciplina per l'anno 2016, la ripartizione delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo contratto e nel rispetto delle disposizioni ivi stabilite.

La disciplina contrattuale produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31.12.2016, allorché le singole clausole nell'ambito di procedure contrattuali successive non trovino modificazione, integrazione o disapplicazione o non divengano inapplicabili per sopravvenuta normativa.

Il presente contratto si applica al personale dipendente del Comune di Cusano Milanino a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo con le specifiche riportate nei diversi istituti), non è invece applicabile al personale Dirigente per cui vige apposita e distinta disciplina.

Restano altresì in vigore le clausole definite nelle contrattazioni precedenti ove non disapplicate.

ART. 2

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Nel corso dell'anno 2016, l'Ente ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo gli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali o già definiti in base alle condizioni organizzative dell'Ente, come risulta dalle certificazioni elaborate da ciascun Funzionario incaricato di Posizione Organizzativa per le fattispecie di interesse per l'area di competenza e depositate agli atti.

Risorse già destinate:

Art 33 del CCNL 22.01.2004

Indennità di comparto:

Finanziamento dell'indennità di comparto per un importo di € 59.225,60;

Art 6 del CCNL 5.10.2001

Indennità personale educativo asili nido:

Al riconoscimento dell'indennità prevista a favore del personale educativo dell'asilo nido dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 e dall'art. 31 c. 7 del CCNL 14.9.2000 sono stati destinati complessivamente € 8.384,04;

Art. 17 lett b) del CCNL 1.04.1999

Progressioni orizzontali:

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali riconosciute negli anni scorsi al personale dipendente per un importo di € 207.905,02;

Art. 17 lett c) del CCNL 1.04.1999

Retribuzione posizione e risultato Posizioni Organizzative:

Finanziamento del fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di posizione organizzativa per € 76.999,78 ed € 13.860,00 (da corrispondere previa valutazione).

Nell'anno 2016 la retribuzione di posizione conferita complessivamente ai titolari di posizione organizzativa avviene sulla base della pesatura delle stesse effettuata dal Nucleo di Valutazione e approvata con deliberazione di Giunta n. 112 del 19.10.2015.

L'erogazione dell'indennità di risultato avviene in base al sistema di valutazione vigente nell'ente ed approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 dell'11.11.2011.

Art. 17 lett d) del CCNL 1.04.1999

a) Indennità di rischio:

L'indennità di rischio così come rideterminata dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004 è pari a € 30,00 mensili e compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio secondo quanto stabilito dalle disposizioni contrattuali.

L'indennità viene corrisposta dai dirigenti competenti al personale che rientra nelle tipologie di rischio così individuate:

TIPOLOGIA DI RISCHIO
Movimentazione carichi, utilizzo di sostanze irritanti e di utensili potenzialmente pericolosi.
Movimentazione carichi, esposizione a rumori ed a fattori ambientali nocivi per la salute. Utilizzo di sostanze irritanti e di utensili potenzialmente pericolosi
Movimentazione carichi e rischi legati alla contrazione di malattie endemiche. Utilizzo di sostanze chimiche potenzialmente nocive
Movimentazione carichi e utilizzo di prodotti potenzialmente irritanti per igienizzazione sanitari

Le indennità di rischio e di disagio non sono cumulabili.

b) Indennità di maneggio valori:

Corresponsione di una indennità sulla base di quanto previsto dall'art. 36 del CCNL del 14.09.2000.

Gli ambiti interessati dal maneggio valori sono i settori sotto indicati.

In considerazione dell'esiguità degli importi non vengono al momento presi in esame i servizi interessati dal rimborso stampati e dai diritti di segreteria. In caso di modificazioni si procederà a riconsiderare la questione.

La misura dell'indennità e le particolarità nei criteri di corresponsione sono definiti nel prospetto che segue:

SERVIZIO	FIGURA	IMPORTO	CRITERIO
Economato	Economo	€ 1,55	Giorni di presenza
Economato	Collaboratori	€ 1,04	Giorni di presenza
Polizia Locale	Collettore	€ 1,55	Giorni di presenza



FP MILANO METROPOLI

Polizia Locale	Sportellisti	€ 1,04	Giorni di presenza
Polizia Locale	Vigile addetto al mercato	€ 1,04	Giorno del mercato
Servizio Personale	Sportellisti (personale addetto alla compilazione dei voucher inps)	€ 0,52	Giorni di presenza
Manutenzioni	Personale addetto alle concessioni cimiteriali	€ 1,04	A concessione
Anagrafe	Personale addetto allo sportello	€ 0,52	Giorni di presenza
Protocollo	Personale addetto al ritiro di corrispondenza tassata e all'invio di raccomandate	€ 0,52	Rotazione settimanale legata alla presenza
Cultura	Personale dell'ufficio cultura	€ 1,04	n. uscite
Agenti Contabili	Personale di uffici vari	€ 1,55	Giorni di presenza

L'indennità viene calcolata sulla base della presenza in servizio anche se parziale durante una giornata lavorativa. Il recupero straordinario dell'intera giornata viene invece considerato assenza così come sono considerate tali le ferie, la malattia, i permessi per concorsi ecc.

c) Indennità di turno:

Finanziamento dell'indennità al personale turnista sulla base di quanto stabilito dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 (disciplina confermata dall'art. 45, 1° comma del CCNL 22.01.2004)

d) Indennità di reperibilità:

Finanziamento dell'indennità di reperibilità sulla base di quanto indicato dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001. La disciplina è stata confermata dall'art. 45 del CCNL del 22.01.2004.

Art. 24 comma 5 del CCNL 14.09.2000

Maggiorazione Oraria:

Finanziamento della maggiorazione oraria per lavoro festivo o notturno (disciplina confermata dall'art. 45, 1° comma del CCNL 22.01.2004).

Art. 17 comma 2 lett. f) - Premio di responsabilità (come modificato dall' art. 7 comma 1 del CCNL del 9.6.2006)

Finanziamento sulla base dello storico erogato l'anno precedente di un importo stimato in € 22.500,00, nell'ambito delle risorse complessivamente stanziati dall'Amministrazione Comunale per l'anno 2016 da corrispondere secondo le seguenti modalità e criteri e senza cumuli rispetto al punto seguente e lett. i):

INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE A CUI CORRISPONDERE IL COMPENSO E DETERMINAZIONE DEGLI IMPORTI

1. Erogazione di una indennità al personale di categoria D; gli importi annui determinati sono i seguenti:
 - a € 1.733,00 per i dipendenti di cat. D posizione giuridica 3 e seguenti con Responsabilità di Settore o di Servizio;

- b) € 1.000,00 per i dipendenti di Cat. D posizione giuridica 1 con Responsabilità del Servizio;
2. erogazione di una indennità al personale di categoria C che nel corso del 2015 ha sostituito personale di categoria D assente per maternità/malattia che abbia, a giudizio del dirigente, effettivamente svolto le funzioni della categoria superiore.
Le misure dell'indennità, a seconda del personale sostituito, sono:
€ 1.000,00 per sostituzione di figure di cat. D Responsabili di Servizio
€ 450,00 per sostituzione di figure di cat. D senza responsabilità di servizio;
3. Erogazione di una indennità al personale appartenente a servizi ove nel corso dell'anno 2015 vi siano state vacanze di posti e che a giudizio del dirigente abbia svolto funzioni riconducibili a quelle appartenenti ai posti vacanti:
La misura dell'indennità per le vacanze di posti sono le seguenti:
- a) € 258,00 annui per vacanza di organico di cat. B;
 - b) € 310,00 annui per vacanza di organico di cat. C;
 - c) € 450,00 annui per vacanza di organico di cat. D;
 - d) € 1.000,00 annui per vacanza di organico di cat. D posizione giuridica 1 e seguenti con Responsabilità di Servizio;
 - e) € 1.733,00 annui per vacanza di organico di cat. D posizione giuridica 3 e seguenti con Responsabilità di Settore o Servizio;
4. Erogazione di una indennità al personale di categoria inferiore che effettui il coordinamento di gruppi di lavoro nella seguente misura:
- a) € 310,00 annui alle figure di categoria C;
 - b) € 258,00 annui alle figure di cat. B;

Qualora le risorse della parte stabile del fondo non fossero sufficienti al pagamento dell'intero importo delle indennità di responsabilità, verranno utilizzate in via prioritaria le risorse di parte variabile (art. 15 c. 2 e 5).

ART. 17 comma 2 lett. i) - Premio di responsabilità (lettera aggiunta dall'art. 36 comma 2 del CCNL del 22.01.2004):

Importo stimato € 3.000,00

1. Erogazione di un compenso per specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C, D rientrante nelle tipologie previste dal medesimo articolo.
Al fine della corresponsione del compenso in parola si individua il personale appartenente ai seguenti servizi, senza ipotesi di cumulo rispetto al punto precedente e lett. f):
- a) Servizi Demografici limitatamente al personale investito con atto formale della qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale;
 - b) Servizio Relazioni con il pubblico
 - c) Servizio CED (archivisti informatici)
 - d) Servizi di Protezione Civile

L'importo è definito in € 300,00 annui lordi.

CISL FP
MILANO METROPOLI

CRITERI DI EROGAZIONE:

I compensi di cui ai punti precedenti saranno corrisposti in relazione all'effettivo apporto al servizio durante l'anno 2016 tenendo in considerazione anche le seguenti situazioni:

- non verranno riconosciuti i periodi di assenza uguali o superiori a 30 giorni;
- quando l'assenza è continuativa e superiore ai 30 giorni le frazioni del mese superiori a 15 giorni verranno considerate 1 mese intero di assenza;
- non verranno considerati periodi di assenza la maternità obbligatoria e a rischio e l'infortunio;

Dall'importo assegnabile sono detratte, in ottemperanza all'art. 71 comma 1 della Legge 133/2008 i periodi di malattia registrati nel corso dell'anno 2016. Le somme detratte costituiranno economia di bilancio.

Qualora le risorse della parte stabile del fondo non fossero sufficienti al pagamento dell'intero importo delle indennità di responsabilità, verranno utilizzate in via prioritaria le risorse di parte variabile (art. 15 c. 2 e 5).

Al fine di rendere maggiormente coerente il sistema delle indennità rispetto alle mutate funzioni svolte, le parti si impegnano a ridiscutere i criteri, ove necessario, in fase di contrattazione decentrata 2016.

ART. 3

ART. 17 comma 2 lett. a) – FONDO PER LA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI - Risorse da destinare:

Nell'ambito del Peg/Piano della Performance 2016 sono stati individuati gli obiettivi caratterizzati da indici/indicatori performanti (vedi PEG approvato con Deliberazione di Giunta n. 109 del 31.10.2016 il cui livello di strategicità è stato definito con il predetto atto di Giunta).

I compensi ad essi correlati vengono così destinati:

1) NIDO ESTIVO anno 2016 – Valore del progetto € 8.320,00

Apertura nidi per un totale di 5 settimane.

1. Impegno del personale educativo dell'Ente con i bambini: n. 9 educatrici per tre settimane, in rapporto frontale. Il personale viene collocato per una settimana in disponibilità. Nel restante periodo tutto il personale viene considerato in congedo ordinario.
2. Per gli addetti ai servizi educativi è stato visto con la coordinatrice degli asili nido un piano di lavori adatti al periodo da svolgere nella quinta settimana di nido estivo.
3. Riconoscimento di un incentivo alla figura del coordinatore tecnico.

Una quota fino ad un massimo di € 8.320,00 della somma prevista ai sensi dell'art. 15 c.5 è destinata ad incentivare il personale del Servizio Nidi sulla base di importi erogabili nella seguente misura massima:

Personale educativo: € 966,00 ciascuno
Personale ausiliario: € 300,00 ciascuno

Coordinatore Tecnico: € 300,00

L'incentivo viene erogato sulla base dei seguenti criteri:

- 1) partecipazione individuale all'apertura del servizio all'utenza;
- 2) partecipazione personale al fine di garantire l'erogazione del servizio e la continuità educativa con particolare valorizzazione dell'apporto individuale nella 47^a settimana;
- 3) per il coordinatore tecnico viene erogato l'incentivo commisurato all'impegno nell'attività di coordinamento;
- 4) per il personale con rapporto di lavoro parziale l'incentivo viene riproporzionato all'orario di lavoro;

2) ALTRI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

La corresponsione ai dipendenti degli incentivi previsti nel seguente punto è correlata al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano delle Performance, sulla base della certificazione rilasciata dal Nucleo di Valutazione in relazione ai dati forniti dai funzionari responsabili ed avviene per gran parte secondo la metodologia di valutazione approvata con Deliberazione G.C. n. 90 dell'11.11.2011.

Il budget teorico di produttività erogabile ai dipendenti è stato definito in base al valore dei progetti attribuito dalla Giunta e in relazione al numero dei dipendenti partecipanti al progetto stesso. Partecipa alla ripartizione dell'incentivo tutto il personale in servizio nell'anno 2016, purché ricompreso nelle fasce di valutazione da A a E di cui all'art. 20 della metodologia in essere. Nessun incentivo è previsto per il personale collocato in fascia F.

Partecipa alla ripartizione degli incentivi anche il personale a tempo determinato purché abbia prestato attività lavorativa nell'anno di riferimento, anche se non continuativa, per un periodo non inferiore a 3 mesi.

A) Incentivo di produttività individuale - valore massimo erogabile € 103.000,00 (Nido Estivo escluso).

1. Il valore finale erogabile verrà calcolato in base alla percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo.

Erogazione compenso:

La quota teorica relativa a ciascun dipendente è definita in un valore calcolato sulla base della professionalità di ciascuno secondo i seguenti parametri:

- Categoria B1 - 100
- Categoria B3 - 104
- Categoria C - 113
- Categoria D1 - 121
- Categoria D3 - 130

L'importo così determinato, da rapportarsi al tempo lavoro (es: part-time, assunzioni e cessazioni nell'anno, aspettative non retribuite, ecc.), costituirà la base su cui calcolare l'incentivo effettivo in relazione alla valutazione individuale.

In base alla metodologia di valutazione in vigore, il punteggio attribuito a ciascun dipendente corrisponde alla media tra:

- a) Il punteggio relativo all'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (50%);
- b) Il punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti professionali" (50%);

La quota residuale verrà distribuita mediante l'individuazione di un "valore punto" da moltiplicare per la percentuale della valutazione individuale.

Nel caso di parziale realizzazione di un progetto (punto 2.A lettera b), la quota corrispondente verrà decurtata dall'incentivo spettante ai dipendenti coinvolti in relazione al grado di partecipazione a quel progetto.

B) Incentivo di performance organizzativa ai gruppi di lavoro – pari a circa il 20% del budget di realizzazione dei progetti secondo i criteri previsti alla lett. A) punto 1 lett. a), b),c). Valore massimo erogabile € 26.000,00.

L'incentivo è finalizzato a incentivare nell'insieme i gruppi di lavoro che hanno collaborato al miglioramento complessivo della struttura e al raggiungimento generale degli obiettivi dell'ente, anche in considerazione delle numerose riorganizzazioni intervenute a seguito della mancata sostituzione del personale cessato. L'incentivo verrà erogato all'intero gruppo di lavoro sulla base di un parametro differenziato per livelli, come definito per il riconoscimento dell'incentivo di produttività individuale e in relazione al tempo lavoro (es: part-time, assunzioni e cessazioni nell'anno, aspettative non retribuite, ecc.).

ART. 4

UTILIZZO RESIDUI PARTE STABILE E RESIDUI ANNI PRECEDENTI

I risparmi accertati a consuntivo del fondo lavoro straordinario relativo all'anno 2015, pari a € 18.652,00 costituiscono integrazione del fondo anno 2016 e sono integrativi della c.d. produttività di cui alle lettere A) e B) del punto 2) dell'articolo precedente.

Le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno 2015 possono incrementare le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa dell'anno successivo, in conformità ai recenti orientamenti ARAN (Parere n. 1830 del 3.3.2016).

Le risorse variabili, finalizzate a specifici obiettivi individuati annualmente derivanti dall'applicazione dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.4.1999, non erogate a causa del mancato o ridotto raggiungimento degli obiettivi costituiranno economie di bilancio, in conformità ai recenti orientamenti ARAN (Parere n. 1826 del 3.3.2016).

Sono altresì espressamente definite economie di bilancio i risparmi derivanti dall'applicazione della decurtazione del salario accessorio per i primi 10 giorni di malattia ex art. 71, comma 1, della Legge n. 133/2008.

ART. 5

ALTRI COMPENSI

Le parti convengono inoltre sui criteri di erogazione dei seguenti altri compensi

1. Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000)

Si conferma la disciplina prevista negli accordi degli anni precedenti e pertanto si riconosce ai Messi Notificatori un compenso pari a € 2,32 per ciascuna notifica effettuata per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

L'importo verrà corrisposto sulla base delle notifiche effettuate nell'anno di riferimento secondo la seguente modalità di ripartizione tra il personale:

- presenza in servizio con i criteri previsti per la corresponsione dell'indennità di disagio.

Importo massimo erogabile € 382,00

2. Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.04.1999):

a) Compenso ICI

Si demandano alla concertazione i criteri di corresponsione del compenso ICI. La somma da corrispondere per l'anno 2016 viene stimata in circa € 2.657,00 quale importo massimo erogabile.

b) Compensi ex legge Merloni

L'incentivazione connessa alla progettazione avviene sulla base delle modalità fissate nelle leggi di settore e nel regolamento a tal fine predisposto e vigente nell'ente. Nell'anno 2016 sono previsti compensi per l'importo di € 12.000,00.

ART. 6

TEMPISTICA PAGAMENTI:

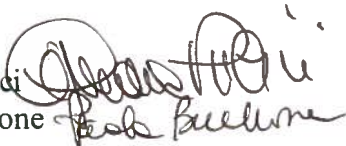
Si concorda il pagamento delle competenze entro il mese di agosto 2017.

ALLEGATI:

1. Determinazione del Responsabile del Settore Gestione Risorse n. 586 del 29.12.2016 e schema definitivo Fondo 2016

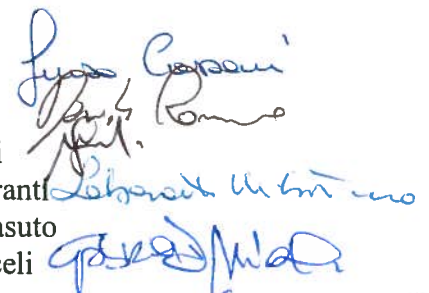
Cusano Milanino, 24.05.2017

Dott.ssa Simona Pulici
Dott.ssa Paola Bruzzone



R.S.U.:

Sig.ra Luisa Cassani
Sig. Davide Romano
Sig. Maurizio Sacchi
Sig.ra Cristina Laboranti
Sig.ra Annamaria Nasuto
Sig. Gabriele Di Miceli





CSA Roberto Callegari
CISL Agostino Vigna
CISL Carmine Conforto
C.G.I.L. Alexandra Bonfanti

Three handwritten signatures in blue ink are written over the text of the union representatives. The signatures appear to be for Roberto Callegari, Agostino Vigna, and Carmine Conforto.