



# COMUNE DI DAIRAGO

PROVINCIA DI MILANO

## CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANNO 2014 ACCORDO DECENTRATO

A seguito degli incontri avvenuti tra la delegazione di parte pubblica costituita con in applicazione dell'art. 4 del CCNL ed ai sensi dell'art 10 – comma 1 – del CCNL 01/04/1999, e la parte sindacale;

Visto il parere del revisore dei conti in data 08/10/2015;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.88 in data 08/10/2015 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato anno 2014 – come da verbale preintesa sottoscritto il 06/10/2015;

Preso atto che in detto verbale testualmente viene riportato

“La RSU e le organizzazioni sindacali firmano la presente preintesa e la ritengono valida anche come accordo definitivo se entro 5 giorni non interverranno note con osservazioni o modifiche alla preintesa stessa”

Rilevato che alla data odierna, decorsi i 5 giorni di cui sopra, non sono pervenute osservazioni o modifiche alla preintesa.

Il giorno 15/10/2015 si è proceduto alla sottoscrizione dell'allegato contratto integrativo dell'Ente valevole per l'anno 2014

I componenti la delegazione di parte pubblica

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Il Presidente delegazione trattante  
Segretario Comunale  
Dr. Massimo Seminari





# COMUNE DI DAIRAGO

PROVINCIA DI MILANO

## PRE INTESA/INTESA Contrattazione integrativa decentrata Fondo 2014 e 2015

Il giorno 06/10/2015 alle ore 9.30 in DAIRAGO si sono incontrati presso la sede municipale:

a) l'Amministrazione comunale rappresentata da:

Dr. Massimo Seminari	- Presidente delegazione trattante - segretario comunale
Sig.ra Emanuela Gianello	- Rappresentante di parte pubblica - Resp. Area socio culturale
Sig.ra Graziella Bonafin	- Rappresentante di parte pubblica - Resp. Area amm.tiva contabile

Come da deliberazione G.C. n. 39 del 25/06/2015

b) OO.SS:

Sig. ra Marina Triulzi	RSU
Sig.ra Ferrari Patrizia	CISL - FP Milano Metropoli
Sig. Stampini Carlo	FP CGIL - Ticino Olona
Sig. Croci Graziano	UIL FPL Milano e Lombardia

Alla delegazione partecipa il Sindaco in qualità di uditor.

Ordine del giorno:

- 1- Ripartizione Fondo produttività 2014
- 2- Presa d'atto quantificazione e ripartizione Fondo Produttività 2015
- 3- Varie ed eventuali

Il Presidente introduce l'argomento e passa la parola alla Sig.ra Graziella Bonafin per riepilogare in sintesi la quantificazione del fondo 2014 e la sua destinazione, come da documentazione che viene distribuita in copia a tutti i presenti.

Si prende atto che detta documentazione è stata oggetto di contrattazione nell'incontro della delegazione del 26/06/2014.

### Fondo produttività' 2014 FONTI DI FINANZIAMENTO Risorse aventi carattere di certezza e stabilità

Le Risorse decentrate stabili (art. 31, comma 2, CCNL 22/1/2004) ricomprendono le risorse decentrate stabili del 2004, con le seguenti integrazioni:

1) art. 32 del CCNL 24/01/2004:

- *comma 1*): aumento dell'importo pari allo 0,62% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 1.938,98=;

- *comma 2*): ulteriore incremento dell'importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno -+2001, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 1.563,68=; questo incremento è consentito in quanto la spesa del personale risulta inferiore al 39% delle entrate correnti (rif. 2001) e può trovare applicazione in quanto il Comune di Dairago non è un ente dissestato o strutturalmente deficitario;

- *comma 7*): l'ulteriore incremento dell'importo corrispondente allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota della dirigenza, non viene previsto in quanto non esiste al momento personale incaricato di alta professionalità.

2) art. 4 del CCNL 9/5/2006:

- *comma 1*): aumento dell'importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 1.578,26=;

3) art. 8 del CCNL 11/4/2008:

SA  P  CASLFP

- comma 2): aumento dell'importo pari allo 0,60% del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota della dirigenza, pari a € 2.437,09=.

Rilevato che:

- nel dicembre 2013 l'organico del personale in servizio è costituito da 15 unità in misura identica all'organico in servizio al 31 dicembre 2010 (15 unità) e che pertanto, in applicazione dell'art. 9 – comma 2 bis – del Decreto Legge n. 78/2010 convertito in legge 122/2010, all'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale non viene applicata alcuna riduzione

Il totale delle Risorse Stabili ammonta così ad € 36.330,99=.

#### Risorse aventi carattere di certezza e stabilità

Le Risorse decentrate variabili (art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004) ricomprendono le risorse di cui:

1) all'art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999:

- Lett. k): riguarda le specifiche risorse destinate dalla legislazione corrente alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale (art. 18 della legge 109/94 legge Merloni), con vincolo di destinazione, pari a € 660,00;

#### **DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE**

##### **A) RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA'**

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità sono pari a € 36.330,99.

Tali Risorse risultano così destinate:

#### DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA

per un totale di Euro 27.062,22 così ripartito

- finanziamento degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17). già in possesso ed attribuite fino all'anno 2010  
per € 19.864,65

- finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c) per € 7.197,57

#### DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA,

per un totale di Euro 9.268,77

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a Euro 9.268,77 vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

##### 1. Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di Euro 800,00, da ripartire come segue:

**a) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazioni per lavoro straordinario prestato nelle giornate di riposo settimanale (lett. d), comma 2, art. 17).**

Sono destinate a tale finalità le risorse per un importo di Euro 0,00

**b) Indennità di rischio(art. 37 CCNL 14/09/2000)**

Non sono effettivamente presenti nell'Ente, posizioni che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Sono destinate a tale finalità le risorse per un importo di Euro 0,00

**c) indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000).**

Sono destinate a tale scopo risorse per un totale di Euro 300,00. da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. Nel caso specifico l'indennità viene attribuito all'economista comunale. Ai sensi del comma 2 del citato art. 36, tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio è definita dal responsabile, l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del segretario comunale su proposta del Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

**d) compensi per attività disagiate (lett. e), comma 2, art. 17)**

Sono destinate a tale scopo risorse per un totale di Euro 0,00 in quanto non vengono individuati dipendenti le cui prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per il lavoratore stesso.

**e) compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (lett. f) ed i), comma 2, art. 17).**

Le risorse pari a Euro 800,00 sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

1. compensare l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità nell'ambito del settore edilizia privata sino ad un massimo di 800 Euro lordi annui individuali (lett. f), comma 2, art. 17, come modificato dall'art. 7, comma 1, del C.C.N.L. 9/05/2006).

La quota di indennità per specifiche responsabilità potrà essere liquidata previa consegna all'ufficio personale della documentazione necessaria predisposta dal Responsabile area tecnica, acquisita agli atti, e provvedimento di assegnazione delle risorse adottato dal responsabile.

##### 2. Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva, per un totale di Euro 7.568,77, da ripartire come segue:

**a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999 (lett. a), comma 2, art. 17).**

*[Handwritten signatures and initials]*

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, come modificato dall'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004, l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Sulla base di tali principi le risorse pari a Euro 7.568,77 vengono ripartite come segue:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE DEL BONUS ANNUALE PER LA PERFORMANCE**

La delegazione fa proprio quanto già contenuto nel precedente verbale in data 02/05/2013 nel quale si è concordato di :

Sospendere gli effetti dell'art 9 "La differenziazione delle valutazioni: le politiche di correlazione tra gli esiti della valutazione e la distribuzione della quota incentivante" dell'allegato B al regolamento performance" la misurazione e valutazione della performance individuale" sino all'entrata in vigore del nuovo contratto CNEL; Stabilire, ai fini della valutazione e premialità delle prestazioni rese, che continuano ad operare le restanti regole così come definite ed approvate con gli atti in premessa citati con la modifica in parte delle sole modalità applicative per la misurazione e valutazione della performance onde tendere con le limitate risorse per la premialità, ad una effettiva ed efficace misurazione della stessa attraverso l'analisi dei progetti, l'effettiva partecipazione e realizzazione degli stessi così come misurati tramite idonei indicatori.

Di prendere atto che il nucleo di valutazione in accordo con l'amministrazione comunale è fatto carico di studiare e proporre nuove schede di valutazione delle posizioni organizzative e dei collaboratori più snelle.

I criteri per la misurazione della Performance d'Ente si definivano come segue:

#### **Posizioni organizzative**

Viene utilizzata la scheda di valutazione delle prestazioni organizzative che prende in considerazione i seguenti aspetti

##### **LEADERSHIP**

1. Leadership
2. Gestione del tempo
3. Orientamento ai risultati

##### **RISULTATI**

4. Azione amministrativa
5. Orientamento alla gestione economica
6. Orientamento alla qualità del lavoro

##### **COLLABORAZIONE**

7. Capacità di motivare i collaboratori
8. Collaborazione con altre unità organizzative dell'ente
9. Capacità di prevenire/gestire i conflitti

##### **PEG**

10. Risultati conseguiti

A ciascuno di questi fattori è attribuito un peso che concorre alla determinazione dei punteggi, La valutazione delle posizioni organizzative per l'anno 2014 è stata effettuata dal nucleo di valutazione.

#### **Collaboratori**

Vengono utilizzate schede di valutazione che prendono in considerazione i seguenti aspetti :

##### **Valutazione dei comportamenti organizzativi (performance individuale)**

- 1 - Capacità realizzative e operative
- 2 - Capacità di servizio
- 3 - Capacità di apprendimento
- 4 - Capacità di motivarsi e motivare

##### **Valutazione dei risultati attesi (Performance trasversale e dell'Ente)**

- 1 - Grado di raggiungimento obiettivi assegnati - compiti istituzionali
- 2 - Grado di raggiungimenti obiettivi specifici attribuiti

I criteri per la misurazione della performance dell'Ente e organizzativa si stabiliscono in:

##### **performance organizzativa - (quota corrispondente al 50% del fondo)**

Erogabilità del premio collegata alla performance organizzativa previa verifica del raggiungimento delle attività di PEG di cui alle deliberazioni G.C. .

Il raggiungimento degli obiettivi è certificato da ogni responsabile di P.O. per i singoli settori di competenza e convalidato dal Nucleo di Valutazione.

Il premio verrà erogato con le seguenti modalità

Realizzazione PEG inferiore al 50%	premio	0%
Realizzazione PEG dal 51 % al 80 %	premio	75%
Realizzazione PEG dal 81% al 100 %	premio	100 %

Requisito essenziale per l'erogazione del premio è aver acquisito una valutazione dei compiti istituzionale non inferiore al 60%

##### **Performance individuale - (quota corrispondente al 50 % del fondo)**

Il premio è erogato in proporzione alla valutazione complessivamente ottenuta

## Posizioni organizzative

Il premio verrà così ripartito:

- il 35% del premio in rapporto ai punti assegnati nella valutazione di competenze e comportamento
- il 65% del premio in rapporto ai punti assegnati nella valutazione performance organizzativa – PEG

Il premio verrà erogato con le seguenti modalità:

Punti assegnati	inferiore al 50%	premio	0%
Punti assegnati	dal 51 % al 80 %	premio	75%
Punti assegnati	dal 81 % al 100 %	premio	100 %

**b) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) (lett. g), comma 2, art. 17).**

Le risorse ex. art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti per un fondo pari a Euro 660,00 (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione)

Tale fondo risulta autoalimentato da apposite entrate ed ha pertanto destinazione vincolata. Resta inteso quindi che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante.

Le parti concordano che la liquidazione del fondo produttività avverrà con lo stipendio del mese di ottobre 2015.

Conclusa la trattazione di cui al punto 1) dell'ODG si passa alla presa visione della quantificazione del fondo produttività anno 2015.

La delegazione si impegna a definire nuovi criteri per l'assegnazione di specifiche responsabilità (senza definizione di criteri dettagliati non si provvederà alla destinazione di alcuna indennità sul 2015) e a concordare un regolamento per l'attribuzione del fondo progettazione.

Per la definizione della destinazione del fondo 2015 la parte sindacale chiede di poter verificare la possibilità di integrare il fondo, di prevedere l'applicazione dell'art 208 del CDS e richiede un dettaglio storico delle progressioni attribuite ai dipendenti per categorie.

Rinvia la discussione sulla destinazione del fondo 2015 a successivo incontro fissato per il giorno 27 ottobre 2015 alle ore 9.30.

La RSU e le organizzazioni sindacali firmano la presente preintesa e la ritengono valida come accordo definitivo se entro 5 giorni non interverranno note con osservazioni o modifiche alla preintesa stessa.

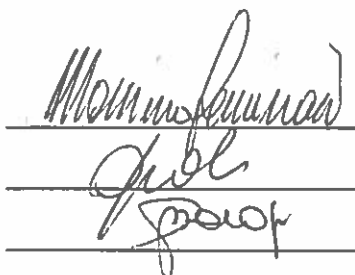
Per la parte pubblica

Il Presidente delegazione trattante

Dr. Massimo Seminari

Gianello Emanuela

Graziella Bonafin



Per la parte sindacale

Triulzi Marina

Ferrari Patrizia CISL FP  
MILANO METROPOLI

Stampini Carlo  
FP CGIL TICINO OLONA

Croci Graziano

UIL FPL MILANO E LOMBARDA

