

**Comune di Pozzuolo Martesana  
Provincia di Milano**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI  
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE  
E DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-  
2009 E PER LA PARTE ECONOMICA ANNO 2010**

In data 2 settembre 2010 presso la Residenza Municipale del Comune di Pozzuolo Martesana, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente

Componente

Componente

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

R.S.U. (soggetto unitario)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, valido per parte economica anno 2010.

**TITOLO I°**

**Disposizioni generali**

**ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

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 2010, 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 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 2010

#### Art. 3 Costituzione del fondo di cui all’art. 31 CCNL 22.1.2004

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 **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 31.07.2009 (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 31.7.2009.

- ❑ l’aumento dello 0,6% su monte salari anno 2005 (art. 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% su monte salari anno 2007 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% del monte salari anno 1997 di cui all’art. 15 c.2 del CCNL 1.4.1999.

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

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

<b>ANNO 2010</b>		
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
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
<b>Enti Locali:</b> 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
		<b>92.236,72</b>

Le risorse di cui all'art.15 c.2 del CCNL 1/4/1999 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° sem.2009, ha avuto un aumento per la RIA in godimento dipendenti cessati di euro 1.265,83.

<b>ANNO 2010</b>	base di calcolo	valore fondo
Art. 1 comma 57 e seguenti L. 662/19 economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (economie 30% assunzioni 50% produttività 20%) fino al 25.06.2008 DL.112/2008		
risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Merloni; ICI) vedi riquadro pag.9		
gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina straordinario		
In sede di contrattazione decentrata integrativa , ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza		
ART.15 lettera D – b) Convenzioni con soggetti pubblici		1.800,00
<b>TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI</b>		<b>1.800,00</b>

La parte variabile del fondo subisce incremento di cui all'art. 15 lettera D – b) convenzioni con soggetti pubblici del CCNL 1.4.99 della somma di euro 1.800,00- a seguito dell'istituzione del nuovo Servizio relativo al "PLIS Alto Martesana - nuovo parco locale di interesse sovra comunale" gestito in convenzione con il comune di Melzo e di cui Pozzuolo Martesana costituisce ente capofila cui compete l'individuazione, tra il proprio personale, dell'Ufficio unico. Tale somma - destinata al giusto riconoscimento del personale formalmente individuato - viene rimborsata dallo stesso comune di Melzo in base a quanto prevede l'art.5 della convenzione approvata dal Consiglio Comunale con atto n. 15 del 21.4.2009, stipulata fra i due comuni in data 19.10.2009, e, pertanto, non concorre ad aumentare la spesa di personale, e consente di salvaguardare il contenimento delle spese di personale per l'anno 2010.

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

<b>DETERMINAZIONE COMPLESSIVA FONDO 2010</b>		
<b>risorse</b>	fisse	92.236,72
	variabili	<u>1.800,00</u>
	<b>totale fisse + variabili</b>	<b>94.036,72</b>
	art. 31 comma 5 CCNL 2002/2005	
	Residuo anno 2009	647,02
	<b>totale fondo</b>	<b>94.683,74</b>

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

Disposiz.attuazione direttiva CEE d.l.gvo 30/2007 operatori servizi demografici importo presunto	<b>772,00</b>
Disposizioni di legge per Merloni importo erogato fino al 1° sem.'10	<b>455,21</b>
Disposizione di legge Merloni importo presunto da erogare periodo 2° sem. 2010	<b>2.266,79</b>
Disposizioni su ICI – ufficio tributi – 2% delle somme incassate come stabilito dalla delibera G.C. n. 72 del 22.04.2010 importo lordo di 1.105,78(di cui la somma di € 5,78 si riferisce all'incasso di somme versate nell'anno 2009 e non inserite nel CCDI dell'anno 2009)	<b>837,00</b>
Totale al netto oneri riflessi e Irap 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 INDENNITA' 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 DA EFFETTUARE PER L'ANNO 2010 – 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, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato.

Nella contrattazione decentrata per l'anno 2007 si è giunti alla decisione di dar luogo a scorrimenti pari a circa il 33% dal mese di luglio'07 di circa 7 persone cat. B, circa 3 persone cat. C, dopo la verifica dei presupposti di permanenza nel livello, le valutazioni da parte del responsabile di settore e verifica del nucleo di valutazione.

Dal periodo mese di luglio'08 scorporamenti di circa 33% del personale in servizio sempre nel rispetto dei requisiti e il restante personale dal 1° luglio'09.

Poiché il fondo produttività parte stabile non ha subito aumenti nel corso del biennio e verificato lo stanziamento per il 2009, non è stato possibile dare corso alle progressioni del personale residuo avente diritto dal 1.7.2009, in base all'accordo siglato nella contrattazione decentrata dell'anno 2007.

Con il verbale di accordo del 14 dicembre 2009 si è concordato di posticipare al 1.1.2010 la decorrenza di dette progressioni sempre che ne ricorrano i requisiti.

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,

#### **ART. 6 ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DA PARTE DEL PERSONALE**

E' riconosciuta ai sensi dell'art.36 c.3 lettera a) del CCNL 2004 l'indennità di € 300,00 per gli ufficiali di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'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 non è riconosciuta ad alcuna figura professionale. Si è preso atto della volontà espressa dai dipendenti nelle due assemblee rispettivamente del 19 aprile 2010 e 12 luglio 2010 di non riconoscere per l'anno 2010 alcuna indennità di particolari responsabilità e di destinare le risorse residue del fondo alla produttività. Il tavolo tecnico per stabilire i criteri per conferire le particolari responsabilità già riunitosi a seguito di quanto stabilito nella contrattazione 2009 non ha proseguito il suo lavoro prendendo atto delle decisioni delle assemblee dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali territoriali hanno richiesto di ripristinare questa indennità per l'anno 2011 mediante la costituzione del tavolo tecnico con le OO.SS. e le RSU. Il fondo per le risorse umane dedotti gli istituti organizzativi quali: indennità turno,maneggio valori, reperibilità neve e stato civile e altri istituti quali: indennità di comparto, progressioni orizzontali, verrà ripartito tra gli obiettivi approvati con il PEG secondo le pesature definite dal Nucleo di Valutazione e il grado di raggiungimento conseguito.

<b>Categoria C Ufficiali Stato civile, anagrafe ed elettorale</b>
---

2
---

#### **ART. 7 INDENNITA' 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.

Dal 1 agosto a seguito provvedimento motivato da esigenze di servizio e salvaguardando i possibili sviluppi di carriera, 1 dipendente inquadrato nel profilo B3 capo operaio ha variato il proprio profilo professionale da capo operaio a collaboratore professionale.

I profili beneficiari di tale indennità dopo il 1° agosto sono:

<b>Profilo professionale</b>	<b>N. Addetti</b>
Operaio specializzato con mansioni di seppellitore/necroforo	2 di cat.B <b>Fino al 31.07.2010</b>
<b>Profilo professionale</b>	<b>N. Addetti</b>
Operaio specializzato con mansioni di seppellitore/necroforo	1 di cat.B <b>Dal 1.08.2010</b>

#### **ART. 8 - INDENNITA' 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 purchè venga regolarmente presentata la resa del conto ai sensi di legge.

Tale indennità compete al personale adibito 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.

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 € 258,26, indennità giornaliera € 0,00;
- b) media mensile individuale da € 258,27 a € 516,53, indennità giornaliera € 0,52;
- c) media mensile individuale da € 516,54 a € 1.549,59; indennità giornaliera € 1,03;
- d) media mensile individuale oltre € 1.549,59, indennità giornaliera € 1,55.

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

#### **ART. 9 UTILIZZO DELLE RISORSE PER L'INDENNITA' 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 prestabilita 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 ore 12,30 alle ore 18,30 dal lunedì al sabato con un giorno di riposo settimanale.

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'INDENNITA' DI REPERIBILITA' (ART. 23 DEL CCNL 14.9.2000)**

E' 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 ( €12,91 per ore 15 - € 15,49 per 18ore - € 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 PRODUTTIVITA' E DEL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI SULLA BASE DI OBIETTIVI E PROGRAMMI DI INCREMENTO DELLA PRODUTTIVITA' O DI MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA DEL SERVIZIO.**

- 1) Tutte le risorse destinate alla produttività saranno assegnate in base a piani di attività proposti dai responsabili di area e valutati ed approvati dalla Giunta comunale. I piani di lavoro 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.
- 4) La verifica del raggiungimento degli obiettivi è operata dal Nucleo di Valutazione.
- 5) I responsabili sono tenuti a monitorare e verificare periodicamente lo stato di attuazione degli obiettivi e lo stato della valutazione delle prestazioni individuali.
- 6) Nella valutazione della premialità, anche ai fini della progressione economica, assume rilevanza l'assenza di provvedimenti disciplinari nel biennio precedente.

## **ART. 12 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**

Le risorse da erogare sono distribuite al personale in relazione alle somme indicate per ogni singolo dipendente partecipante ai piani di attività e in base alle schede individuali di valutazione che ogni Responsabile di servizio compilerà al termine dell'esercizio finanziario. Nella distribuzione si è preso atto che nel verbale assemblea dei lavoratori dell' 11.4.2008 è stato deciso che il parametro per categoria di inquadramento contrattuale non sarà considerato ma la distribuzione delle risorse avviene in proporzione:

- 1) Percentuale di realizzazione piani di lavoro
- 2) Punteggio individuale totale ottenuto dalle schede individuali di valutazione "comportamenti organizzativi riferiti a specifici obiettivi" predisposta dal responsabile di area

La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi necessaria per l'erogazione dall'allegato n. 1), composto da due parti:

- 1) parte riservata ai Responsabili di area per la scheda di valutazione del personale loro assegnato (comportamenti riferiti agli obiettivi specifici)
- 2) parte riservata al Nucleo di Valutazione per la corrispondenza ai risultati raggiunti.

La liquidazione del premio incentivante avviene entro il mese di aprile dopo l'approvazione dei verbali da parte del Nucleo di Valutazione sul conseguimento degli obiettivi.

## **ART. 13 CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE**

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 comunale/Direttore generale può essere presente in fase di presentazione della valutazione ma, la valutazione stessa è competenza dei Responsabili di area.

Relativamente alle progressioni orizzontali, che per l'anno 2009 non sono state attivate, il Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente ha già predisposto la scheda di valutazione individuale relativa al decorso anno 2009 ai fini della progressione economica orizzontale dal 1.1.2010.

Le schede sono differenziate in base alla posizione economica del dipendente e i fattori di valutazione, ai fini della progressione, sono quelli relativi al punteggio totale dei “comportamenti organizzativi riferiti alle attività ordinarie”.

La graduatoria è stilata per ogni categoria ed è realizzata dal Servizio del personale sulla base delle risultanze d'ufficio.

La delegazione trattante e quella sindacale si sono impegnate nella riunione del 22 luglio 2010 affinché la graduatoria per le progressioni venga redatta entro metà settembre e la corresponsione delle stesse agli aventi diritto avvenga con lo stipendio di settembre'10.

Le progressioni orizzontali sono corrisposte sul fondo produttività parte stabile e quindi annualmente va verificato lo stanziamento al fine di poter dare corso alle progressioni concordate. Poiché nel fondo 2009, lo stanziamento sul fondo stabile è risultato insufficiente, si è concordato che le stesse venissero posticipate all'1.1.2010, sempre che ne sussistano i requisiti, la copertura finanziaria, e sulla base delle valutazioni del periodo anno 2009.

Lo scorrimento per le progressione economica orizzontale alla quale concorrono i dipendenti appartenenti alla posizione economica immediatamente precedente si realizza nella contrattazione decentrata concordando con OO.SS. e Rsu i periodi di inizio scorrimento e le percentuali del personale che effettuerà le progressioni

Nella contrattazione decentrata anno 2007 si è stabilito:

circa il 33% dal mese di luglio'07 (circa 7 persone cat. B, circa 3 persone cat. C)

circa il 33% dal mese di luglio'08 (il restante personale cat. C)

il restante dal mese di luglio'09 (cat. D)

Poiché lo stanziamento della parte stabile del fondo per le risorse umane dell'anno 2009 era insufficiente per le progressioni previste, si è concordato con le OO.SS. e la RSU di effettuare lo scorrimento dal 1.1.2010 sulla valutazione relativa all'anno 2009.

Relativamente all'ultima tranche, i requisiti devono essere posseduti alla data del 31.12.2009 e sono i seguenti:

#### **REQUISITI**

Sono esclusi dalla progressione orizzontale i dipendenti che nell'anno di riferimento:

- hanno riportato nella valutazione delle schede individuali un punteggio inferiore al 80% di quello massimo previsto della scheda di valutazione
- hanno un'anzianità di servizio nell'ente inferiore a ventiquattro mesi
- hanno un'anzianità di servizio nella posizione economica di appartenenza inferiore a ventiquattro mesi, fatte salve e eventuali disposizioni legislative che dovessero intervenire successivamente alla stipula del presente
- hanno avuto provvedimenti disciplinare nei precedenti due anni
- sono in servizio con contratto a tempo determinato

### **UTILIZZO RISORSE DECENTRATE**

**Art.33,34,35,36,37,41 del CCNL 2002/2005**

**ANNO 2009**

<b>Riferimento</b>		
Art.33 CCNL 2002/2005	<b>Indennità di comparto</b> 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	<b>13.600,00</b>
<b>Art.34 CCNL 2002/2005</b>	<b><u>Progressioni orizzontali</u></b>	<b>44.000,00</b>
<b>Art.36 c.3 lett.a ccnl 2004</b>	<b>Indennità ufficiali stato civile</b>	<b>600,00</b>

Art.17 c.2 lett.d ccnl 1998/2001/	Indennità di turno Indennità di rischio Indennità di reperibilità Maneggio valori	<b>5.200,00</b> <b>500,00</b> <b>3.550,00</b> <b>1.300,00</b>
Art. 7 CCNL 1999	Vigili passaggio alla cat. C	<b>147,70</b>
Art.15 lettera D – b) convenzione con oggetti pubblici	Convenzione per il PLIS Alto Martesana con il Comune di Melzo – Pozzuolo Ente capofila	<b>1.800,00</b>
Art.37 CCNL 2002/2005	Obbiettivi-Progetti del Peg	<b>20.265,74</b>
	Progetto giornata anziani	<b>3.721,00</b>
	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	
<b>totale</b>		<b>94.683,74</b>

Si precisa che nell'utilizzo del fondo per i progetti obiettivi ci sono residui sul fondo produttività dell'anno 2009 per 647,02;

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
--	--

Disposizioni Direttive CEE 2004/38 compenso uffici demografici presunto	772,00
Disposizioni di legge per Merloni importo erogato periodo 1° sem.anno 2010	455,21
Disposizione di legge Merloni importo presunto periodo 2° sem.201)	2.266,79
Disposizioni per ICI - ufficio tributi 2% delle somme incassate come stabilito da GC. 72 del 22.4.2010 importo lordo di 1.105,78 (di cui la somma di 5,78 si riferisce all'incasso di somme versate nell'anno 2009 e non inserite nel CCDI dell'anno 2009)	836,81
Totale al netto oneri riflessi e irap carico ente	

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Segretario/ Direttore Generale (PRESIDENTE)

Dr.ssa Angela Lorella Di Gioia .....

Responsabile settore finanziario Francesca Gorza .....

Responsabile settore servizi sociali Filomena Di Lecce .....

#### PARTE SINDACALE

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL.....Arcoraci Rosario.....

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL.....Palma Mauro.....

RSU Trombetta Leandro .....

.....Baccilieri Ivano .....