



COMUNE DI MAGNAGO
Piazza Italia, 1 - 20020 Magnago (MI)
Servizio Amministrativo Finanziario

PREMESSA

Il presente accordo, relativo agli istituti economici rimessi alla contrattazione sindacale decentrata d'Ente, interviene dopo l'approvazione dei CCNL, l'introduzione del sistema performance in relazione all'entrata in vigore del D.Lgs 27/10/2009 n. 150 ed è relativo all'anno 2015, esso promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Magnago, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dal Comune è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

Il Comune ha già introdotto da tempo modelli di gestione e di valutazione orientati alla selettività, alla valorizzazione delle competenze e della meritocrazia, alla differenziazione della valutazione e all'individuazione delle specifiche responsabilità.

In data 20/12/2010 la G.C. con atto n. 161 ha recepito il D.Lgs 150/09 definendo le regole per la misurazione e valutazione della performance collettiva ed individuale dell'Ente.

Occorre specificare che a seguito delle modifiche legislative relative all'art. 9 del regolamento per la misurazione e valutazione della performance nella parte che stabiliva le fasce di merito non deve essere considerato.

Con atto 105 del 10/10/2013 la Giunta Comunale ha approvato modificando la tipologia precedentemente in uso, la nuova metodologia di valutazione permanente dell'Ente e del personale e con atto G.C 63 dell' 11/06/2015 si è proceduto all'approvazione del piano esecutivo di gestione, del piano degli obiettivi e del Piano della Performance per l'anno 2015 a seguito dell'approvazione del bilancio e del PEG definitivo.

Il presente accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato a seguito di sessioni negoziali con consapevolezza delle prerogative che spettano alle organizzazioni Sindacali.

Si conviene e si stipula quanto segue:

ART.1

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo (CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'01/04/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004, e successive modifiche ed integrazioni di legge, disciplina i criteri di destinazione delle risorse decentrate, nonché i criteri di ripartizione ed erogazione dei compensi premiali. Esso si applica a tutto il personale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale ed ha validità annuale con esclusione del personale titolare di Posizioni Organizzative.

Conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL C.C.D.I

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale, in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

ART. 2

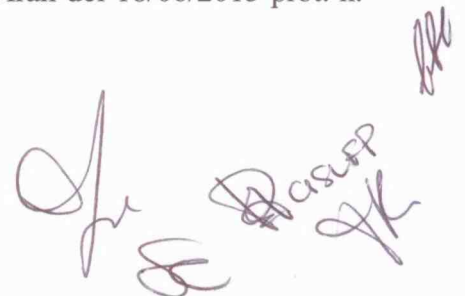
Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto (costituzione delle risorse decentrate), è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

La suddetta determinazione viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 così come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/13, tenuto conto anche delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, delle indicazioni Aran nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Le eventuali risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità così come indicati nel piano delle performance. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.

Le eventuali risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e delle ultime indicazioni Aran del 18/06/2015 prot. n. 19528.



ART.3 Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni nel periodo di riferimento normativo del presente contratto, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è applicato il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, come adottato dall'Ente;
- b) le indennità ed i compensi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- c) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili.
Per tale istituto si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, nonché quanto previsto dalla presente contrattazione.

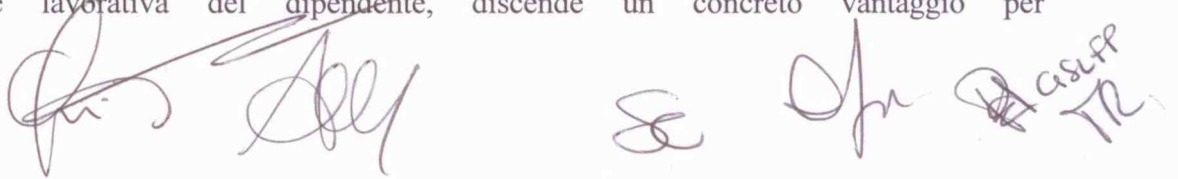
ART.4 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.

Le risorse finanziarie, annualmente calcolate in base ai CCNL e alle norme vigenti e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti previsti nel presente contratto, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo con l'approvazione del piano performance;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito" conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 - *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per



l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

I fondi destinati all'applicazione di tutti gli istituti incentivanti sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

ART. 5

Istituti obbligatori

Preso atto della costituzione del fondo 2015 di cui all' allegato "A" si definiscono gli istituti contrattuali obbligatori e precisamente:

- | | | |
|---|------|-----------|
| • corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo (art.17 lett. D CCNL 98/01) | Euro | 10.700,00 |
| • compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B – C e del personale di Cat. D non assegnatario di indennità di posizione stato civile, anagrafe, maneggio valori(art. 14 lett. F CCNL 98/01) di cui € 800,00 per maneggio valori | Euro | 5.600,00 |
| • incentivare specifiche attività (art. 17 lett.g) ufficio tributi lotta evasione pari al 2.50% degli avvisi di accertamento) | Euro | 3.500,00 |
| • fondo per progettazione ex L. 109 | Euro | 1.000,00 |

ART. 6

Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente C.C.N.L. (attualmente art. 37 CCNL 14/9/2000 ed art. 41 CCNL del 22/1/2004 € 30,00).



casuff
da



A specificazione di quanto sopra si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

ART. 7

Indennità maneggio valori

L'indennità di maneggio valori – ex art. 36, CCNL 14.9.2000 – compete al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali nazionali, si stabilisce che tale indennità sia corrisposta secondo le seguenti misure:

- a. valori annui oltre a euro 5.000,00: euro 0.77 giornaliera;**
- b. valori annui fino a euro 5.000,00: euro 0,52 giornaliera.**

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1 e le giornate di assenza non sono, pertanto, computate.

La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e la conseguente individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di posizione organizzativa.

L'indennità è erogata, annualmente e a consuntivo, per i giorni di effettivo maneggio.

ART.8

Criteria per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale (art.17 lett.b)

Nel rispetto delle risorse disponibili, annualmente in sede contrattazione decentrata, dovrà essere garantito ad ogni categoria di personale lo sviluppo orizzontale di progressione economica da assegnarsi a mezzo dei seguenti criteri:

1) Fidelizzazione all'Ente

Permanenza in servizio nel Comune di Magnago almeno da cinque anni;

2) Qualità della prestazione

Valutazione superiore ad 80 punti negli ultimi tre anni (dal 2012) come da schede valutazione dell'apporto di ogni dipendente agli obiettivi di performance così come approvati .

3) Equità nell'assegnazione delle progressioni

Almeno una progressione per categoria partendo dal basso (A-B-C-D) e applicazione dei resti in crescendo.

Se per la categoria "D" non vi saranno risorse sufficienti i resti verranno utilizzati riassegnandoli dal basso per l'attribuzione di altre progressioni.

Restano esclusi dall'applicazione coloro che hanno ottenuto la progressione nell'ultimo anno di operatività di tale istituto.(2009) . Tale criterio verrà ridiscusso nella prossima contrattazione.

4) Modalità di accesso per ogni categoria

L'ufficio Personale predisporrà separate graduatorie per ogni categoria (A-B-C-D). La posizione di ogni dipendente in graduatoria verrà assegnata in base alla media dei punteggi ottenuti in ogni anno di valutazione purchè superiori ad 80 punti.

Non potrà accedere alla graduatoria il personale che negli anni considerati ha avuto sanzioni disciplinari a partire dal rimprovero scritto.

Nel caso di parità in graduatoria la progressione sarà assegnata in base all'anzianità di servizio presso l'Ente.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature that appears to be 'Aless', then a signature that looks like 'Sc', and finally a signature that includes the word 'Asuff' and some other characters. There is also a vertical signature on the far right edge of the page.

ART. 9

Criteria per la retribuzione di compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 17 lettera f) così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004 e dall'art. 7 del CCNL del 09/05/2006)

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 17 lett. f) comma 2 del C.C.N.L. del 01.04.99, così come modificato dall'art. 7 del nuovo C.C.N.L. del 09/05/2006, si individuano di seguito le figure professionali di categoria B e C i cui compiti comportino specifiche responsabilità e le figure professionali di categoria D, non incaricate di posizione organizzativa, che svolgono particolari funzioni.

Per il personale di cat. B vengono individuate le seguenti figure professionali:

- gestore di certificazione reddituale

Per il personale di cat. C vengono individuate le seguenti figure professionali con compiti di specifiche responsabilità:

- Responsabile dei procedimenti d'imposta
- Responsabile uff. personale
- Coordinatore uffici finanziari
- Responsabile della sicurezza informatica

Per quanto concerne il personale di cat. D non incaricato di posizione organizzativa vengono evidenziati i seguenti particolari compiti:

- Personale avente compiti di ufficiale di polizia giudiziaria

La misura del compenso annuo da assegnare alle figure di cui ai commi 3 e 4, oltre al personale stabilito per legge, visti gli incrementi previsti dall'art. 34 del C.C.N.L. 22/01/04, è così determinata:

personale di categoria C con coordinamento di più persone e/o facenti funzioni	Euro	1.000,00
personale di categoria C con particolari compiti	Euro	700,00
personale responsabile della sicurezza informatica	Euro	500,00
personale ufficio stato civile anagrafe ed elettorale	Euro	600,00
personale di categoria D con compiti di polizia giudiziaria	Euro	1.000,00
personale ufficio servizi alla persona gestore certif. reddituale	Euro	300,00

I responsabili di posizione organizzativa predispongono atto interno relazionale di individuazione delle figure addette e preposte di cui ai commi 3 e 4 con verifica della situazione di fatto effettivamente intercorsa. L'assegnazione dell'indennizzo al personale viene effettuata dal Segretario Comunale e formalizzata con idoneo atto di comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie interne.

ART. 10

Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Gli incentivi previsti per il personale dell'Ufficio Tecnico dal D.Lgs 163/2006 e s.m.i sono disciplinati da apposito regolamento attualmente in fase di modifica a seguito delle nuove ed ulteriori norme legislative.



Gli incentivi previsti per il personale dell'ufficio tributi legati al recupero dell'evasione tributaria dell'imposta comunale sugli immobili sono disciplinati da apposito regolamento così come approvato dalla Giunta Comunale.

Le somme confluiscono nel fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 in misura corrispondente alle quote liquidate al personale interessato e sono certificate a consuntivo.

ART.11

Criteria di erogazione per la performance

Le parti danno atto che con delibera G.C. n. 105 del 10/10/2013 si è proceduto ad approvare la nuova metodologia di valutazione della performance a cui si rinvia integralmente per l'erogazione. Tale nuova metodologia ha come cardine fondamentale il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo dei sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi come previsti e disciplinati dalla legislazione vigente in materia nonché dai CCNL.

Con atto n.63 dell'11/06/2015 la G.C. ha provveduto ad approvare il piano degli obiettivi ed il piano delle performance individuando con la collaborazione dei R.P.O. alcuni obiettivi strategici ed una serie di obiettivi di gestione a cui sono stati collegati indici ed indicatori al fine di rendere partecipe e consapevole tutto il personale per gli obiettivi richiesti.

Il N.V.P. procederà alla "pesatura" dei vari obiettivi sia strategici che di processo inseriti nel suddetto piano performance attribuendo agli stessi un valore parametrato a criteri di importanza e complessità al fine di definire il fondo budget per ogni servizio dell'ente da distribuire al personale di ogni servizio al raggiungimento degli obiettivi indicati in base alle schede individuali predisposte da ogni Responsabile di Posizione Organizzativa per i propri collaboratori.

Per quanto concerne la corresponsione dei fondi di cui all'art. 15 comma 5 pari ad € 2.200,00 gli stessi verranno distribuiti al personale coinvolto come risulta dall'obiettivo strategico "103" approvato nel piano performance 2015 al raggiungimento degli obiettivi indicati sulla base delle schede individuali predisposte da ogni R.P.O.

ART. 12

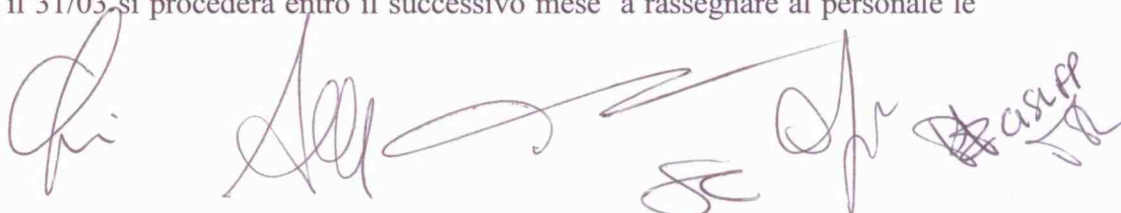
Codice di comportamento

Si da atto dell'approvazione definitiva del codice di comportamento dell'ente di cui alla deliberazione di G.C. n. 133 del 05/12/2013 a seguito della chiusura della procedura di avviso pubblico a fronte del quale non sono pervenute proposte ed osservazioni.

ART. 13

Tempistica

1. A seguito dell'introduzione del nuovo sistema di valutazione di cui all'art. 6 le parti convengono che conclusa la fase di completamento delle schede di performance (risultato raggiunto) entro il 31/03, si procederà entro il successivo mese a rassegnare al personale le valutazioni.



2. Il documento contenente la proposta di valutazione finale del dipendente è consegnato in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere al proprio Responsabile di P.O. il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro tre giorni il richiedente fornirà al Responsabile P.O. adeguata documentazione a supporto. In alternativa al riesame di cui sopra, entro tre giorni dal colloquio può essere richiesto attraverso atto scritto e motivato l'intervento del Nucleo di valutazione Performance, rassegnando la richiesta all'ufficio risorse umane che provvederà all'immediato invio al N.V.P.

La procedura di revisione tra il Nucleo di valutazione performance, la P.O. ed il validato deve essere definita entro sette giorni dalla richiesta e si chiude con la formazione del relativo verbale.

Letto, approvato e sottoscritto

Magnago,

00.55.
Roberto Ferrarini ^{CSL FP}
MILANO METROPOLI

R.S.H.
D. Com
Ferrari.
Sensò

CSA / Suroel f.lli d. r.

Delegaz. punto pubblica

Giulio
P. Sabatella Dues