



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

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANNO 2009 ACCORDO DECENTRATO

A seguito degli incontri avvenuti tra la delegazione di parte pubblica costituita con atto della G.C. n. 22 del 18/02/2004, in applicazione dell'art.4 del CCNL 22/01/2004 ed ai sensi dell'art. 10 – comma 1 del CCNL 01/04/1999, e la delegazione di parte sindacale;

Visto il parere del revisore unico dei conti in data **16/04/2010**

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n.48 del 19/04/2010 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato anno 2009;

Visto l'invito formulato in data 20/04/2010 dal Presidente della delegazione pubblica a procedere alla sottoscrizione dell'accordo integrativo decentrato;

Il giorno 22/04/2010 –giovedì – ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

Dott. Riccardo Lucchese

I componenti a delegazione di parte pubblica:

Sig.ra Giani M.Luisa

Sig.ra Tunesi Antonella

Le rappresentanze sindacali unitarie:

Sig.Lofano Angelo

Sig.ra Grassi Clelia

Le sigle sindacali:

CISL FPS - FERRARI PATRIZIA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato contratto integrativo d'Ente valevole per l'anno 2009.



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 del C.C.N.L. del 31/07/2009 ed è relativo all'anno 2009. Si ritiene necessario addivenire alla definizione della contrattazione relativa all'anno 2009 mantenendo in essere l'impianto dell'accordo relativo all'anno 2008, in particolare la costituzione del fondo anche in relazione all'emanazione del D.Lgs 27/10/2009 n. 150 che ha innovato le norme in materia di produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni a cui tutti gli enti dovranno adeguarsi, ognuno per quanto di propria competenza, entro il 31/12/2010 stabilendo quindi di fatto una sorta di periodo transitorio.

Art. 1 - Risorse decentrate

1. Per l'anno 2009 le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ammonta ad un totale di € 64.578,99 così come dettagliatamente indicato nella tabella A che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. L'ammontare delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'ex-art. 31 comma 2 del C.C.N.L. 22/01/2004, art. 4 CCNL del 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 ed art. 4 C.C.N.L. 31/07/2009 è pari ad € 15.985,20;
3. L'ammontare delle risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità di cui all'ex-art. 31 comma 3 del CCNL 22/01/2004, art. 4 CCNL 09/05/2006, art. 8 del CCNL 11/04/2008 ed art. 4 C.C.N.L. 31/07/2009 ammontano ad € 48.593,79;
4. La riassegnazione al fondo, così come previsto dalle norme contrattuali, delle quote derivanti da risparmi dell'anno 2008 è pari ad € 25,99 relativamente alla quota stabile ed € 6.033,29 relativamente alla quota variabile per un totale di € 6.059,28.

ART. 2 - Risorse aventi carattere di certezza e stabilità.

1. La quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità risulta così costituita:
 - ammontare delle stesse risorse determinate nell'anno 2003 pari ad € 46.067,62 che rimangono definite in un unico importo che resta confermato con carattere di stabilità anche per gli anni successivi

Guido Ricca

Fi

Of

A

[Signature]

- incremento dello 0.62% del monte salari dell'anno 2001 con esclusione della quota relativa alla dirigenza (€ 6.373,23)
 - incremento dello 0.50% del monte salari dell'anno 2001, con esclusione della quota relativa alla dirigenza, in quanto le spese di personale risultano inferiori al 39% delle entrate correnti (€ 5.139,70)
 - rettifica quote progressione economiche ai sensi dell'art. 34 – comma 4 – del CCNL 09/05/2006 relative al personale cessato o transitato a categoria superiore
 - incremento a seguito dell'applicazione di quanto stabilito nella dichiarazione congiunta a verbale n. 14 relativa al cosiddetto "differenziale" (€ 2.228,35) allegato B, nell'importo già stabilito per l'anno 2004
 - incremento per applicazione del comma 2 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari al 0.6% del monte salari 2005 in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti sono pari al 29.31% e quindi inferiori al 39% previsto dal suddetto articolato (€ 9.999,70)
2. l'importo come determinato al comma 1 deve essere rettificato in diminuzione dell'importo relativo all'indennità di comparto come stabilito dal CCNL ed alle progressioni economiche
 3. rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 5.022,79 pari allo 0.5% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006
 4. si è provveduto a confermare l'applicazione del 20% del risparmio del personale transitato a part-time nell'anno 2007

ART. 3 - Risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità.

1. La quota di fondo relativa alle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità risulta costituito così come indicato nel dettaglio all'allegato C da:
 - applicazione art. 15 comma 2 CCNL 01/04/99
 - applicazione art. 15 comma 1 lett. K
 - applicazione art. 54 CCNL 14/09/2000 relativo alla quota di risorse per notifiche effettuate ad altri Enti e attribuibile ai messi notificatori;
 - disapplicazione comma 3 dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008 pari allo 0.3% in quanto considerata una tantum per l'anno 2008;
 - individuazione di una quota dei risparmi ottenuti a seguito dell'attivazione di contratti di sponsorizzazioni che hanno permesso l'acquisizione a titolo gratuito di prestazioni di servizi relativi alla manutenzione di aiuole pubbliche concesse, dopo l'approvazione di apposito regolamento per la sponsorizzazione di aree a verde e apposita gara pubblica, a soggetti privati (art. 4 – comma 4 CCNL 1/4/99)
 - incremento di € 3.400,00 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito della rimodulazione e dell'ampliamento del servizio "luglio nido aperto" garantito dal personale senza incremento della dotazione organica
 - incremento di € 2.125,000 per applicazione art. 15 comma 5 CCNL 01/04/99 a seguito dell'attivazione del nuovo servizio "luglio scuola materna aperta" garantito parzialmente dal personale senza incremento della dotazione organica
 - rispetto all'anno 2006 non è stato applicato l'incremento, ai sensi del comma 2 lettera b) art. 4 CCNL 9/5/06, di € 7.031,91 pari allo 0.7% del monte salari 2003 in quanto non applicabile nell'anno 2009 (come già nell'anno 2007 e 2008) ma da considerarsi una tantum per l'anno 2006

Giuseppe Nicolini

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- assegnazione del contributo statale per attuazione della direttiva comunitaria 2004/38/Ce relativa alle procedure di regolarizzazione dei cittadini comunitari da retribuire esclusivamente agli operatori dei servizi demografici (€ 173,56)
- incremento per applicazione del comma 2 dell'art. 4 del CCNL 31/07/2009 pari al 1,5% del monte salari 2007 in quanto il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti con riferimento ai dati del bilancio consuntivo 2007 è pari al 30,63% e quindi inferiore al 38% stabilito dal suddetto articolo e con riferimento ai dati del conto consuntivo 2008 lo stesso rapporto è pari al 30,67% e quindi inferiore al 31% previsto dal suddetto articolato (€ 17.475,44). Si sottolinea che tale incremento è possibile in quanto l'Ente ha totalmente rispettato le condizioni previste dal comma 1 art. 4 del CCNL 31/07/09.
- incremento per quote incentivi progettazione legge 109/92 e sue modifiche ed integrazioni (€ 8.775,50)

ART. 4 - Riparto risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

1. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art. 2 del presente accordo sono pari ad € 16.011,19 comprensive di riassegnazione anno precedente a cui deve essere aggiunta la quota di € 9.785,00 in quanto congelata nell'accordo dell'anno 2008. Tali quote vengono utilizzate come segue:

- | | | |
|--|------|-----------|
| • corrispondere le indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno festivo (art.17 lett. D CCNL 98/01) | Euro | 10.800,00 |
| • 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 (art. 14 lett. F CCNL 98/01) | Euro | 6.200,00 |
| • corrispondere incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale nella categoria. La quota di € 1.800,00 viene congelata per essere destinata allo stesso istituto contrattuale per l'anno 2010 | Euro | 8.796,19 |

ART. 5 – Criteri per la retribuzione di compiti che comportino specifiche responsabilità (art. 17 lett. f così come modificato dall'art. 36 del C.C.N.L. 22/01/04 e dall'art. 7 del CCNL 09/05/06)

1. 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.
2. Per il personale di cat. B vengono individuate le seguenti figure professionali:
 - gestore di certificazione reddituale
3. Per il personale di cat. C vengono individuate le seguenti figure professionali con compiti di specifiche responsabilità:
 - Coordinatore asilo nido
 - Responsabile dei procedimenti d'imposta

Guido Ricciardi

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- Responsabile uff. personale
 - Coordinatore uffici finanziari
 - Responsabile della sicurezza informatica
 - Responsabile attività autorizzatoria commercio e attività produttive
4. 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
5. 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 ufficio commercio attività produttive | Euro 400,00 |
| personale di categoria D con compiti di polizia giudiziaria | Euro 1.000,00 |
| personale ufficio servizi alla persona gestore certif. reddituale | Euro 300,00 |
6. 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 Direttore generale e formalizzata con idoneo atto di comunicazione alle rappresentanze sindacali unitarie interne.

Art. 6 – Criteri per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale (art. 17 lett. b)

1. Nel rispetto delle risorse disponibili, annualmente in sede di contrattazione decentrata, dovrà essere garantito ad ogni categoria di personale lo sviluppo orizzontale di progressione economica da assegnarsi a mezzo graduatoria ripartendo la parte di fondo disponibile con le sottoelencate percentuali:
 - cat. A 10%
 - cat. B 10%
 - cat. C 20%
 - cat. D 60%
2. I passaggi per la progressione orizzontale seguiranno i criteri di analisi della prestazione lavorativa eseguita nell'ultimo biennio precedente la valutazione così come dettagliatamente indicato per ogni separato anno nelle schede di valutazione che vengono allegate al presente accordo.
3. Ogni responsabile di servizio dovrà effettuare la valutazione dei propri collaboratori utilizzando schede di valutazione diversificate per ogni anno e per ogni categoria professionale con un punteggio da 0 a 10 per ogni valutazione, in modo da esprimere una valutazione complessiva in quarantesimi (allegato E) per l'anno 2008 e con un punteggio da 0 a 100 per ogni valutazione così da esprimere una valutazione complessiva in centesimi (allegato E1).
4. Il personale potrà accedere alla categoria orizzontale superiore a quella di appartenenza in base alle valutazioni ottenute ed alle risorse assegnate con decorrenza dall'01/01/2009.
5. Il requisito minimo di accesso alla posizione economica successiva a quella di primo inquadramento si acquisisce dopo un'esperienza lavorativa di 3 anni nel medesimo profilo

- professionale e posizione economica, mentre i passaggi successivi alla prima progressione orizzontale potranno essere effettuati ogni 2 (due) anni.
6. Per l'anno 2008 si utilizzeranno le schede di valutazione già consegnate nell'anno 2009 e per l'anno 2009 quelle che verranno consegnate ai dipendenti dai responsabili di servizio e per i responsabili di posizione organizzativa dal Direttore generale in quanto Presidente del nucleo di valutazione, entro il 30/04/2010.
 7. L'ufficio personale predisporrà separate graduatorie per ogni categoria contrattuale (A - B - C - D). La posizione di ogni dipendente in graduatoria verrà assegnata in base al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. Non verranno prese in considerazione per la formazione della graduatoria le schede che non avranno ottenuto un punteggio superiore a 32 punti per l'anno 2008 ed a 85 punti per l'anno 2009 oltre al personale che nell'anno ha avuto sanzioni disciplinari a partire dal rimprovero scritto.
 8. Nel caso di posizione paritaria in graduatoria e non capienza del fondo contrattato per la progressione orizzontale, ha diritto al passaggio alla categoria successiva in prima istanza il personale per cui si tratta della prima progressione economica e poi il dipendente con una maggiore anzianità di servizio. Nel caso di ulteriori parità dovrà essere indetta apposita conferenza dei responsabili dei servizi con il direttore generale per l'assegnazione finale della posizione in graduatoria.
 9. Ogni responsabile di servizio e per i responsabili di servizio il direttore generale, dovrà procedere a consegnare le schede di valutazione ai propri collaboratori e per conoscenza all'ufficio personale, in modo riservato, il quale provvederà a procedura conclusa ad emettere gli atti di nuovo inquadramento a firma di ogni responsabile di servizio e del Direttore Generale per i responsabili stessi.
 10. Nel caso di contestazione della valutazione assegnata con le schede di valutazione, il dipendente potrà proporre, per iscritto entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, ricorso debitamente motivato al direttore generale. Il Direttore Generale entro 10 giorni dal ricevimento del ricorso, sentite le parti, esprime la propria valutazione assegnando il punteggio definitivo.
 11. In caso di ulteriori contestazioni il dipendente potrà rivolgersi agli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.
 12. I responsabili di servizio, avverso la valutazione a loro assegnata, potranno, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, richiedere il riesame al Nucleo di valutazione. Nel caso di mancato raggiungimento di un accordo il responsabile di servizio potrà presentare formale ricorso verso gli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.

ART. 7 - Riparto risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità

1. Le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità di cui all'art. 3 del presente accordo aumentate della quota di € 6.033,29 quali rassegnazioni dell'anno precedente, determinano un totale di € 54.627,08 così ripartito:

- incentivare specifiche attività (art. 17 lett.g) ufficio tributi lotta evasione pari al 2.50% degli avvisi di accertamento)

Euro	1.500,00
Euro	1.500,00
- indennità di maneggio valori

Euro	100,00
------	--------
- assegnare compensi ai messi notificatori (art.54 CCNL 14/9/2000)

Euro	3.400,00
------	----------
- retribuire compensi al p.le asilo nido orario prolungato (art. 31 code contrattuali)

Euro	1.250,00
------	----------
- retribuire compensi p.le sc. Materna orario prolungato

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

(code contrattuali)

- erogare compenso al personale dei servizi demografici per la regolarizzazione dei cittadini comunitari Euro 173,56
- erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (art. 14 lett.a) Euro 37.928,02
- fondo per progettazione ex L. 109 Euro 8.775,50

2. Ogni Responsabile di servizio dovrà effettuare la valutazione dei propri collaboratori utilizzando schede di valutazione diversificate per ogni categoria professionale con un punteggio da 0 a 100 per ogni valutazione così da esprimere una valutazione complessiva in centesimi (allegato E1) con un punteggio minimo di 61/100 per aver diritto alla quota di produttività.

3. Ogni responsabile di servizio e per i responsabili di servizio il Direttore Generale quale Presidente del nucleo di valutazione, dovrà procedere a consegnare entro il 30/04/2010 le schede di valutazione ai propri collaboratori.

Tali schede dovranno essere inviate per conoscenza entro tale data anche all'ufficio personale in modo riservato al fine di permettere l'effettuazione delle successive procedure.

4. Nel caso di contestazione della valutazione assegnata il dipendente potrà proporre, per iscritto entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, ricorso al Direttore Generale il quale entro i successivi 5 giorni dal ricevimento del ricorso, sentite le parti, esprime la propria valutazione assegnando il punteggio definitivo.

5. In caso di ulteriori contestazioni il dipendente potrà rivolgersi agli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.

6. I responsabili di servizio, avverso la valutazione a loro assegnata, potranno, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, richiedere il riesame al Nucleo di valutazione. Nel caso di mancato raggiungimento di un accordo il responsabile di servizio potrà presentare formale ricorso verso gli organi giudiziari ordinari competenti in materia di diritto del lavoro.

Art. 8 – Maneggio valori

1. Per l'attribuzione del compenso relativo al maneggio valori vengono confermati i parametri stabiliti nell'accordo del 05/07/2002 relativo alla contrattazione decentrata del 2002 (allegato D).
2. L'individuazione del personale in base al suddetto criterio viene effettuata su apposita indicazione dei responsabili di servizi.

Art. 9 - Criteri per la ripartizione della quota relativa all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi (art. 17 lett. a)

1. La ripartizione, a ciascun dipendente, della parte di fondo destinata all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi, così come stabilito dall'art. 17 lett. a) del C.C.N.L. 01.04.99, deriverà dal rapporto fra l'ammontare del fondo budgets assegnato ad ogni ufficio e il totale dei parametri di tutti i dipendenti dell'ufficio rideterminati in base al risultato ottenuto nelle schede di valutazione. Il fondo budgets di ogni ufficio viene determinato dalla somma dei parametri, di cui al successivo comma 2, di ogni dipendente assegnato all'ufficio.
2. I parametri da utilizzare per ogni livello retributivo sono i seguenti:
A 80
B 90



B3	95
C	100
D	110
D3	115

- Per quanto concerne il progetto "Magnago sicura", vista la particolarità dei servizi svolti in orari festivi e/o notturni viene concordato l'indennizzo, oltre il costo orario ordinario o straordinario, di un importo a pattuglia di € 55,00 per i servizi di pattugliamento serale, di € 10,00 orario i servizi di prolungamento nastro orario ed € 12,00 orari per i servizi festivi. La quota massima attribuibile per il raggiungimento pieno dell'obiettivo progettuale non può superare il 25% delle risorse aventi carattere di eventualità e variabilità.
- Per tutti i servizi, vista la nuova metodologia lavorativa inserita dalla Direzione Generale, i responsabili dei servizi dovranno valutare, oltre il mantenimento dello standard qualitativo e quantitativo dei servizi, la disponibilità dei propri collaboratori al recepimento delle innovazioni organizzative (schede Sioc, schede segnalazioni, schede richieste, ecc.), la partecipazione al processo di rinnovamento anche con proposte volte ad assicurare il raggiungimento dell'obiettivo, la duttilità a modificare il proprio metodo lavorativo, la collaborazione prestata al fine di assicurare la comunicazione tra i settori, con la parte politica e con il cliente utente (conferenze servizi, ecc.).

Letto, approvato e sottoscritto

Magnago,



Gianni Celigi



Giuseppe Riccardi

Giuseppe Riccardi

Giuseppe Riccardi



