



CITTA di MAGENTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2014

Magenta 13-07-2015

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

PRESIDENTE

X Segretario Generale

[Handwritten signature]

Dirigenti:

DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

Tomana Sommi
Maria Luisa
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

OO.SS.

CISL FPS _____

FP CGIL TICINO-OLONA [Handwritten signature]

UIL _____

DICCAP/SULPM _____

PREMESSA

La presente ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) è siglata in conformità delle disposizioni normative di cui all'art. 9 del Decreto legge 31.5.2010 n. 78 convertito in legge n. 122/2010.

Indennità di comparto

(Art. 33 CCNL 22 Gennaio 2004)

L'indennità di comparto viene confermata nelle precedenti statuizioni ovvero:

- ✓ ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato (es. con contratto di formazione lavoro o tempo determinato), ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa.
- ✓ non è utile per la determinazione della indennità di fine servizio (non è pertanto soggetta alle relative contribuzioni).
- ✓ Il valore mensile della indennità di comparto è determinato secondo le indicazioni della tabella D allegata al CCNL 22 Gennaio 2004, che prevede un valore unico per ciascuna delle categorie del sistema di classificazione senza diversificazioni né in base alle posizioni di accesso né in base alle posizioni di sviluppo economico. Detti valori decorrono dal 31.12.2003 e valgono dall'anno 2004.

Complessivamente la quota di tale titolo è stimata in €. **66.588,78**.

Progressioni orizzontali

(ART. 5 e art. 16, comma 1, ccnl 31.03.1999 - Art. 34 comma 5, art. 35 e dichiarazione congiunta n 14, CCNL 22 Gennaio 2004 - art 9 ccnl 11 aprile 2008)

Per l'anno 2014 gli oneri a carico delle risorse decentrate per il finanziamento delle progressioni orizzontali in godimento al personale ammontano a €. **211.989,70**.

Graduazione delle tipologie delle specifiche responsabilità

(Art. 7 CCNL 9 maggio 2006, ART. 36, comma 1 CCNL 22 Gennaio 2004 e art. 17 comma 2, lett. f ccnl 01.04.99)

Le risorse di cui al presente istituto sono destinate a compensare in misura non superiore a € 2.500,00 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, ovvero le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.

Per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità all'interno dell'Ente si deve fare riferimento alla attuale struttura organizzativa nella quale si incardinano le strutture gestionali articolata in:

- Strutture di primo livello (settori) collocate in posizione orizzontale
- Sub articolazione dei settori in strutture intermedie di coordinamento (servizi)

L'attribuzione delle particolari responsabilità è in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.



Il riconoscimento dell'indennità correlata alle specifiche responsabilità assegnate deve comunque riferirsi ad attività eccedente quella propria della categoria e profilo posseduto dal dipendente, come descritto nella declaratoria delle categorie riportata nell'allegato A al ccnl 31.3.1999

Graduazione:

A) Area dei coordinatori

€ 2.500,00 annue al personale di categoria D individuato quale responsabile delle strutture intermedie di coordinamento (Servizi), al quale sono attribuite con atto scritto specifiche responsabilità di rilevante importanza gestionale e funzionale connessa ad attività, procedimenti amministrativi e gestione del personale assegnato. L'attività è svolta in modo continuativo ed è funzionale al raggiungimento e allo sviluppo degli obiettivi prefissati dall'Ente.

B) Altre specifiche responsabilità

b1) €. 1.200,00 al personale di categoria D, in possesso di particolari profili professionali che ricevano con atto scritto e motivato responsabilità su procedimenti di particolare complessità con redazione e sottoscrizione di pareri, certificazioni, comunicazioni e/o relazioni a rilevanza esterna

b2) €. 600,00 al personale di categoria B-C- D formalmente e stabilmente incaricato della conduzione di gruppi di lavoro (minimo 3 persone) e del coordinamento operativo/funzionale di personale, finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici

Le responsabilità di cui ai punti A - B sono attribuite con un formale provvedimento scritto adottato dal Dirigente di Settore competente.

Le indennità sono corrisposte mensilmente per 12 mensilità.

Le risorse destinate ammontano complessivamente ad un importo massimo di € 35.300,00.

Il compenso previsto al presente punto è cumulabile con il compenso previsto dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22 Gennaio 2004, ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i due emolumenti sono corrisposti.

Specifiche responsabilità'

(ART. 36, comma 2 CCNL 22 Gennaio 2004)

Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sotto elencate:

✓ ufficiale di Stato Civile e anagrafe	(addetti: 3 a 300€ e 5 a 200€)	€ 1.900,00
✓ ufficiale elettorale		€
✓ responsabile dei tributi		€
✓ compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici		€
✓ compiti di responsabilità affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP UTC)		€ 600,00
✓ compiti di responsabilità affidati ai formatori professionali		€
✓ funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori		€
✓ personale addetto ai servizi di protezione civile		€

I compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili.

La somma complessiva stanziata è di € 2.500,00.

Il compenso è proporzionale al periodo di servizio reso.

Retribuzione di posizione e di risultato alte professionalità

(ART. 17, comma 2 lett. c, ccnl 1998/2001- ART. 32, comma 7 CCNL 22 Gennaio 2004)

L'art. 8 del CCNL del 31.3.99 al comma 1, lett. b) viene integrato (incarichi a termine nell'ambito della disciplina di cui all'art. 8) valorizzando il personale della categoria D in relazione a competenze:

- elevate ed innovative (da intendersi quali requisiti soggettivi connessi ad una specifica posizione di lavoro)
- acquisite, anche nello stesso ente, mediante esperienze di lavoro rilevabili dal curriculum professionale
- maturate in enti pubblici, in enti o aziende private, nel mondo della ricerca o nel mondo universitario

e connesse con preparazione culturale correlata al possesso di titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, quindi non lauree del nuovo ordinamento), ed anche con abilitazione o iscrizione ad albi (per alcune posizioni individuate dagli enti). Per l'anno 2013 sono confermate quali alte professionalità la figure di Direttore di Farmacia.

Per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle alte professionalità sono stanziati a valere sul fondo delle risorse decentrate € **32.250,00**.

Indennità diverse

(ART. 17, comma 2 lett. d, ccnl 1998/2001) Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo

Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 22 delle code contrattuali al C.C.N.L. 1998/2001 stipulate il 14/09/2000. Per l'erogazione dell'indennità di turno sono stanziati complessivamente € **40.850,83** (valore stimato, eventuali residui incrementano la quota destinata alla produttività collettiva).

Per l'erogazione **dell'indennità di rischio** viene stanziata la somma complessiva di € **1.650,00**.

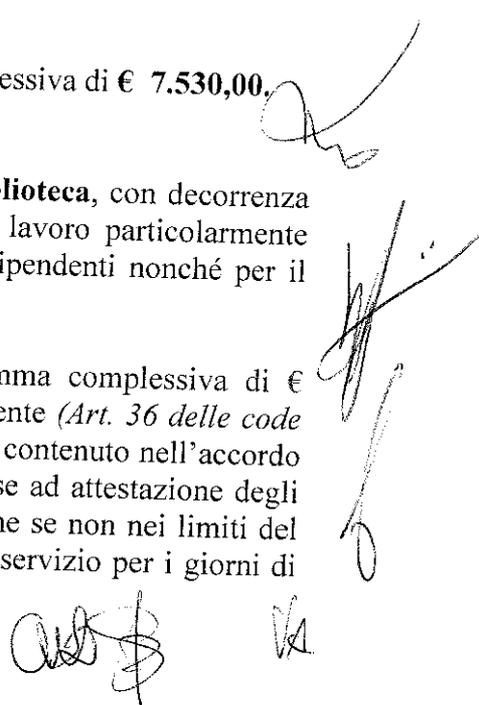
La disciplina dell'indennità di rischio è la seguente:

- vengono individuate nelle attività svolte dal personale operaio di categoria B addetto alle manutenzioni le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute (Art. 37 delle code contrattuali stipulate in data 14/09/2000);
- l'indennità è quantificata in complessive € 30,00 lorde mensili (art. 41 CCNL 22 Gennaio 2004), viene erogata sulla base della effettiva esposizione al rischio e, quindi, ridotta proporzionalmente nei casi di assenza per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali e da specifiche fonti legali;

Per l'erogazione **dell'indennità di disagio** viene stanziata la somma complessiva di € **7.530,00**.
Tale indennità verrà attribuita:

1) al personale educativo dell'Asilo Nido e **al personale del Servizio Biblioteca**, con decorrenza dalla data di firma del presente CCDI, in considerazione dell'orario di lavoro particolarmente flessibile e svolto in condizioni normalmente diverse rispetto agli altri dipendenti nonché per il particolare contesto lavorativo.

Per l'erogazione **dell'indennità maneggio valori** viene stanziata la somma complessiva di € **4.300,00**. La disciplina dell'indennità di maneggio valori di cassa è la seguente (Art. 36 delle code contrattuali stipulate in data 14/09/2000). Si propone la conferma di quanto contenuto nell'accordo del 12 aprile 2001. L'indennità compete agli agenti contabili di fatto in base ad attestazione degli agenti contabili di diritto, non comporta aggravio di responsabilità giuridiche se non nei limiti del dolo o colpa grave, è calcolata in base alla movimentazione dei valori del servizio per i giorni di effettiva presenza ed è verificata mensilmente dagli agenti contabili di diritto.



CCDI anno 2014

Come già stabilito con il CCDI 2010 si conferma che la liquidazione dell'indennità viene effettuata sulla base di apposita comunicazione degli agenti contabili di diritto.

Sono fissati i seguenti valori medi mensili:

- fino a € 500,00 di valori movimentati non compete alcuna indennità
- > di € 500,00 fino a 1.000,00 compete nella misura di € 0,26 giornaliera
- > di € 1.000 fino a € 2.500,00 compete nella misura di € 0,52 giornaliera
- > di € 2.500 fino a € 5.000 compete nella misura di € 1,03 giornaliera
- oltre € 5.000,00 compete nella misura di € 1,55 giornaliera

Indennità educatrici asilo nido art. 31 c. 7 CCNL 14/9/2000: Si conferma accordo del 12 aprile 2001 e la spesa stimata è pari ad € **10.657,22**.

Incremento indennità educatrici e insegnanti a tempo indeterminato e determinato: conferma erogazione in già in atto per una spesa stimata pari a € **6.198,27**.

Servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), punto c) del CCNL 1/4/1999

Personale educativo asilo nido € **4.245,00** (art. 15, comma 1, lettera d) punto c) contributi dell'utenza.

Progetti ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999 € 42.000,00

€ **10.000,00** Progetto personale Polizia locale "AZIONI DI PREVENZIONE AL CONSUMO DI ALCOL" (finanziato con risorse art. 208 del C.d.S.)

€ **2.000,00** Progetto personale amministrativo Polizia locale "AZIONI DI PREVENZIONE AL CONSUMO DI ALCOL"

€ **30.000,00** Progetto riorganizzazione

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

(ART. 17, comma 2 lett. g, ccnl 1998/2001)

Le risorse destinate all'attuazione dell'art. 92 del D. lgs 163/2006, e successive modifiche ed integrazioni per l'anno corrente sono stimate in € **18.117,16** in applicazione del Regolamento approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 56/2010. La quota sul fondo è al netto degli oneri riflessi.

Una quota del fondo sarà utilizzata anche per remunerare adeguatamente le collaborazioni esterne al settore (ovvero, l'Ufficio Ragioneria per l'attività di contabilizzazione e verifica e l'Ufficio Contratti per l'attività precipua). La ripartizione di tale quota sarà disposta di concerto dai Dirigenti competenti.

Le risorse destinate dall'art. 3 comma 57 della legge 662/96 e dall'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. 446/97 (recupero evasione ICI), ammontano a € **12.219,00** e verranno destinate al personale coinvolto in base ai criteri di ripartizione approvati con deliberazione della G.C. n. 57 del 22/3/2010.

Le risorse destinate quale quota parte del rimborso spese per ogni **notificazione di atti** dell'amministrazione finanziaria sono determinate in € **500,00** e verranno liquidate in parti uguali a ciascuno dei messi notificatori (art. 54 ccnl 14/09/2000).

Della ripartizione dei predetti fondi sarà data preventiva informazione alle OO.SS. ed alle R.S.U.

Indennità ex 8^

(ART. 17, comma 3 ccnl 1998/2001)

Indennità ex 8^ q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001. L'importo stanziato e pari ad € **8.245,23**.

Previdenza integrativa

Per quanto riguarda il presente istituto contrattuale si fa riferimento a quanto stabilito nella normativa vigente e nei contratti integrativi decentrati precedentemente sottoscritti.

L'importo per ciascun dipendente aderente all'istituto è pari a €. 1.200,00 annui, compatibilmente con le risorse di bilancio.

Compensi per la produttività

Le risorse destinate alla produttività ammontano ad €. 22.689,27 stimate. In tale voce confluiranno gli importi residui dopo il pagamento di tutti gli altri istituti.

In virtù di quanto disposto dal novellato art. 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150 del 2009, la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150 del 2009. Quest'ultimo articolo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione.

Al fine di assicurare carattere selettivo e premiale alle erogazioni della contrattazione integrativa nell'interesse dell'efficienza e della produttività dei servizi pubblici, le parti intendono perciò valorizzare il personale che consegue le migliori performance. Le medesime devono essere correlate 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 svolta in orario ordinario.

La produttività complessiva è ripartita nei seguenti ambiti:

- | | |
|---|------|
| ▪ A = Performance individuali (scheda di valutazione) | 40% |
| + | |
| ▪ B = Performance di gruppo (obiettivi strategici di settore) | 40% |
| + | |
| ▪ C = Performance dell'Ente (obiettivi diffusi dell'ente) | 10 % |
| + | |
| ▪ D = Particolari obiettivi individuali | 10% |

Le risorse saranno attribuite ai diversi Settori sulla base del numero di dipendenti, categoria e tempo lavoro.

Le eventuali economie derivanti dall'ambito B-C- D confluiranno nelle risorse destinate all'ambito A.

L'attribuzione a ciascun dipendente avverrà sulla base delle seguenti modalità:

P= compensi produttività

P= A+B+C+D

A= risultato scheda di valutazione ponderato con categoria di appartenenza e tempo lavoro

B= grado di raggiungimento obiettivo/i strategico/i assegnati al servizio/ufficio di appartenenza ponderato con categoria e tempo lavoro

C= grado di raggiungimento obiettivi diffusi dell'ente ponderato con categoria e tempo lavoro

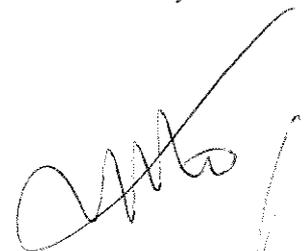
D= grado di raggiungimento particolari obiettivi individuali.

Per il riesame delle valutazioni l'organo competente è il nucleo di valutazione. Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

PATTUZIONI FINALI

Le parti convengono quanto segue:

- La parte pubblica si impegna ad integrare il Fondo per l'anno 2015 con le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del ccnl 1/4/99, fermo restando la sussistenza delle condizioni ivi previste;
- procedere alla ripesatura delle Posizioni organizzative/alte professionalità adeguandole alla percentuale di riduzione del valore complessivo del presente fondo rispetto all'anno precedente;
 - attivare per il 2015 una revisione delle schede di valutazione individuali per renderle maggiormente armoniche ed equilibrate;
 - nelle more di cui al punto precedente sollecitare i dirigenti affinché le valutazioni si attengano alle effettive tipicità della attività svolte da ciascun dipendente, nell'ambito della categoria di appartenenza;
 - revisionare l'istituto delle specifiche responsabilità prevedendo criteri di graduazione dell'indennità da attribuire anche all'interno delle medesime fattispecie contrattuali;
 - convocare un tavolo di confronto sindacale prima di procedere a modifiche di quanto stabilito nell'accordo specifico "Regolamento fruizione servizio mensa", allegato al CCDI 2010;
 - che debbano essere nominati, con atto formale, entro il 31.01.2015, tutti coloro i quali dovranno percepire l'indennità di particolari responsabilità; i dipendenti nominati con atti successivi percepiranno l'indennità con decorrenza dalla data dell'incarico;
 - L'A.C. si impegna, per l'anno 2015, a verificare il riutilizzo delle risorse derivanti dal piano di razionalizzazione delle spese.



In data odierna, contestualmente alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2014, il sottoscritto Domenico Legato – componente RSU – deposita la seguente dichiarazione inerente il medesimo CCDI 2014:

“In ordine alla graduazione delle specifiche responsabilità punto B), si evidenzia che il riferimento relativo al provvedimento scritto è da intendersi quale adempimento ricognitorio da parte del dirigente competente a condizione che vi sia stata continuità nell’esercizio delle specifiche responsabilità da parte dei dipendenti interessati rispetto all’anno 2013.

Ciò in considerazione della data di sottoscrizione del CCDI 2014 e di quanto previsto perentoriamente per l’anno 2015 nel penultimo comma delle pattuizioni finali.”

Magenta 03/07/2015

Il componente RSU
Domenico Legato

