



# CITTA di MAGENTA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2015

Magenta 18/02/2016

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

#### PRESIDENTE

Segretario Generale

Dott. Giacomo Andolina [Signature]

Dirigenti:

Fara Davide [Signature]

### DELEGAZIONE SINDACALE

#### RSU

Berra Emanuela [Signature]

Capettini Andrea [Signature]

Garbini Gianna [Signature]

Cerri Maria Luisa [Signature]

Legato Domenico [Signature]

Soriani Floriana [Signature]

Faccendini Pierantonio [Signature]

#### OO.SS.

CISL FP [Signature]

FP CGIL [Signature]

UIL \_\_\_\_\_

DICCAP/SULPM \_\_\_\_\_

## PREMESSA

Le parti come sopra rappresentate con la sottoscrizione del presente contratto decentrato, concluso in attuazione di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, convengono e stipulano quanto segue:

### *Oggetto e durata*

Il presente contratto regola gli istituti contrattuali collegati all'attribuzione delle risorse previste dal fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL del 01/04/1999 e ss.m.i.) e si applica a tutto il personale comunque in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato.

In conformità a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.1.2004, il presente contratto ha durata a valere dall'anno 2015.

Alla scadenza conserva la sua efficacia fino alla stipula di un nuovo contratto decentrato.

Resta, in ogni caso, salva la facoltà delle parti di novellare nel corso della sua durata e con apposito accordo, la disciplina contenuta nel presente contratto.

Si provvederà, in ogni caso, alla ricontrattazione dello stesso qualora venga stipulato a livello nazionale il nuovo contratto collettivo di lavoro.

### *Criteri riparto risorse fondo ex art. 17 del CCNL 1.4.1999*

Le risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo sono prioritariamente destinate a finanziare i seguenti istituti contrattuali così come disciplinati dal presente accordo:

- 1) indennità di comparto dovuta al personale in servizio (art. 33 del CCNL del 22-1-2004);
- 2) progressioni orizzontali in godimento dal personale in servizio (art. 5 e art. 16, comma 1, ccnl 31.03.1999 - art. 34 comma 5, art. 35 CCNL 22 gennaio 2004 - art. 9 CCNL 11 aprile 2008);
- 3) indennità ex 8<sup>a</sup> q.f. per il personale non responsabile di settore che ne beneficiava alla data di stipulazione del contratto 1998/2001 (art. 17, comma 3 CCNL 1998/2001);
- 4) indennità per specifiche responsabilità (art. 7 CCNL 9 maggio 2006, art. 36, comma 1 CCNL 22 Gennaio 2004 e art. 17 comma 2, lett. f e i CCNL 01.04.99)
- 5) retribuzione di posizione e di risultato di due alte professionalità (art. 17, comma 2 lett. c, CCNL 1998/2001- art. 32, comma 7 CCNL 22 Gennaio 2004)
- 6) indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno - festivo (art. 17, comma 2 lett. d, CCNL 1998/2001)
- 7) indennità educatrici e insegnanti scuola materna (art. 31, comma 7 CCNL 14/9/2000) e incremento indennità educatrici e insegnanti art. 6 CCNL 5.10.2001

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti ed gli istituti di cui ai punti 4), 5) e 6) possono trovare finanziamento anche con risorse variabili.

Le eventuali economie dell'ammontare complessivo delle risorse stabili risultanti dopo il finanziamento delle predette voci, concorreranno, insieme alle risorse variabili previste dal fondo, a finanziare il premio collegato al conseguimento degli obiettivi previsti dal piano della performance approvato nell'anno di riferimento.

Dalle predette risorse variabili saranno detratte quelle eventualmente previste dal fondo correlate agli eventuali specifici incentivi riconducibili alle ipotesi disciplinate dall'art. 17, comma 2, lett. g, CCNL 1998/2001.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

Il riparto delle risorse stabili per le predette indennità come previsto dal fondo costituito con la deliberazione di approvazione del peg resta confermato fino a successiva deliberazione e le eventuali riduzioni stabilite da quest'ultima, non potranno avere effetto retroattivo salvo che siano imputabili al venire meno della causa per la quale la singola indennità era stata attribuita all'interessato.

### **Disciplina indennità varie**

Salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto, per le indennità elencate al precedente punto "**Criteri riparto risorse fondo ex art. 17 del CCNL 1.4.1999**" è confermata anche per il 2015 e seguenti la disciplina vigente nel 2014 così come determinata con il contratto decentrato stipulato il 13/07/2015.

### **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 €. 65.955,25

### **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)







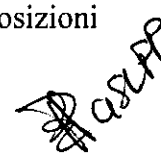
Per l'anno 2015 gli oneri a carico delle risorse decentrate per il finanziamento delle progressioni orizzontali in godimento al personale ammontano a €. 205.324,07.

La predetta somma è aumentata di € 10.000,00 da destinare ad ulteriori progressioni economiche secondo i criteri stabiliti dall'art.5 del CCNL del 1999

### **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.

VA       

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**

Fino ad euro € 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. E' facoltà del dirigente graduare, con atto motivato, l'importo da attribuire a ciascun coordinatore del limite massimo.

#### **B) Altre specifiche responsabilità**

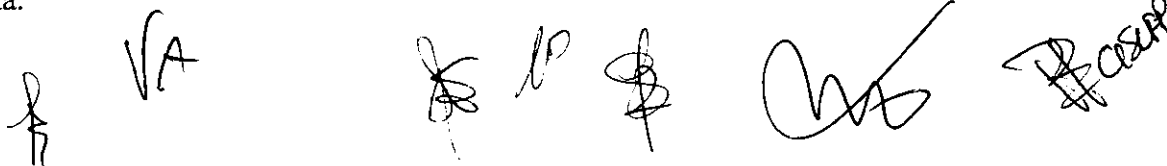
b1) fino a € 1.000,00 al personale di categoria D, in possesso di particolari profili professionali che ricevano con atto scritto e motivato responsabilità su procedimenti di particolare complessità con redazione e sottoscrizione di pareri, certificazioni, comunicazioni e/o relazioni a rilevanza esterna. Tale indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti significativi e qualificanti, che presuppongono l'esercizio di responsabilità diretta di sottoscrizione di atti essenziali e vincolanti i quali si configurano quali "provvedimenti" a rilevanza esterna e non dei meri adempimenti endoprocedimentali. Ciò al fine di giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, l'importo attribuito. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

E' facoltà del dirigente graduare, con atto motivato e documentabile, l'importo da attribuire ai dipendenti individuati nei limiti del limite massimo.

b2) fino a € 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, anche di durata annuale, adottato dal Dirigente di Settore competente e comunque da attribuire formalmente ad ogni inizio anno.

Le indennità, laddove sussiste il principio di stabilità e continuità, sono corrisposte mensilmente per 12 mensilità.



Le risorse destinate ammontano complessivamente ad un importo massimo di € 40.300,00.

Il predetto importo è ripartito in modo settoriale in base agli importi effettivamente e settorialmente erogati nell'anno 2013, tenendo conto dell'esigenza di rideterminazione degli stessi in coerenza con la riorganizzazione strutturale dell'Ente intervenuta successivamente.

La misura effettiva dell'indennità è stabilita con l'atto di nomina a responsabile e sarà corrisposta mensilmente insieme allo stipendio per tutta la durata della stessa nomina e di vigenza contrattuale come definita nel punto "Oggetto e durata".

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 responsabilita'**

(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)		€ 300,00
✓ 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 posizioni organizzative**

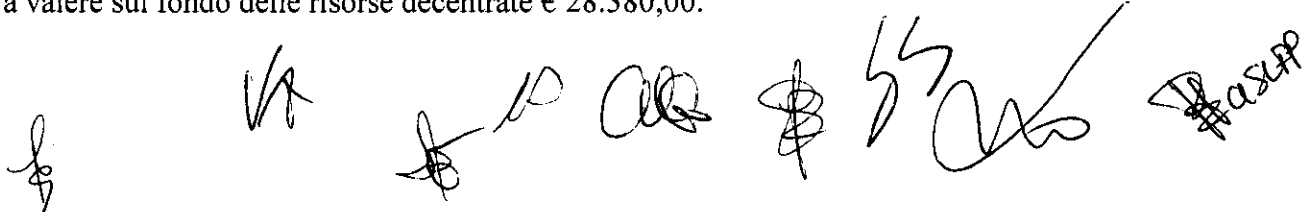
(ART. 17, comma 2 lett. c, ccnl 1998/2001- ART. 32, comma 7 CCNL 22 Gennaio 2004)

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 2015 sono confermate quali posizioni organizzative 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 € 28.380,00.



### 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 € 37.937,27 (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 € 9.530,00. Tale indennità verrà attribuita:

1) al personale educativo dell'Asilo Nido e al personale del Servizio Biblioteca e dei servizi demografici, in considerazione dell'orario di lavoro particolarmente flessibile e svolto in condizioni normalmente diverse rispetto agli altri dipendenti nonché per il particolare contesto lavorativo. L'erogazione dei servizi è garantita con il personale assegnato ai servizi medesimi.

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.

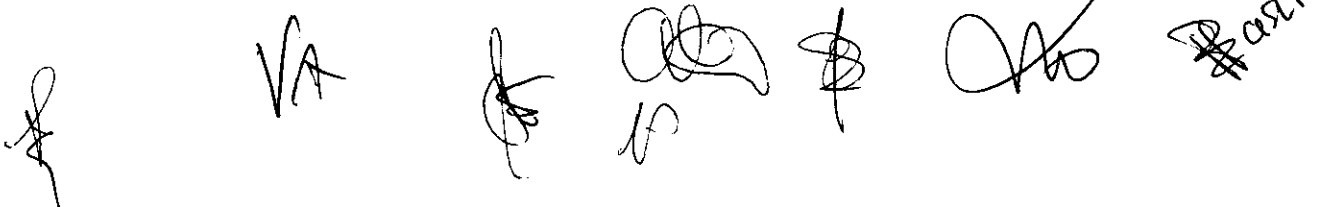
Come già stabilito con il CCDI 2010 si conferma che la liquidazione dell'indennità viene effettuata sulla base di apposita comunicazione degli agenti contabili di diritto.

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 € 10.270,79

Incremento indennità educatrici e insegnanti a tempo indeterminato e determinato: conferma erogazione in già in atto per una spesa stimata pari a € 5.992,82.



**Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

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

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).

**Indennita' 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 € 7.747,20.

**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 a tale istituto è pari a €. 1.200,00 annui, compatibilmente con le risorse di bilancio.

**Compensi per la performance**

Le risorse destinate alla produttività ammontano ad €. 86.325,90 stimate. In tale voce confluiranno gli importi residui dopo il pagamento di tutti gli altri istituti.

Nel predetto importo è computata anche la somma aggiuntiva ex art.15,5°co del CCNL 1998/2001 da ripartire secondo i criteri stabiliti dall'Aran con il parere del 18-6-2015 ed alle condizioni ivi previste

Tali importo dovrà essere ripartito per settore in base ai dipendenti assegnati.

Tenendo conto di quanto previsto dall'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, le economie di risorse stabili risultanti dopo il finanziamento di quanto disposto dal precedente punto "Criteri riparto risorse fondo ex art. 17 del CCNL 1.4.1999" insieme all'ammontare delle risorse variabili stanziato nel fondo nell'anno di riferimento, saranno destinate a remunerare l'impegno del personale per il raggiungimento degli obiettivi di performance complessiva dell'ente così come articolati dal piano della performance costituente l'allegato del p.e.g. nell'anno di riferimento.

Le risorse verranno erogate a ciascun dipendente previa valutazione dirigenziale dell'apporto dell'interessato al conseguimento dell'obiettivo in applicazione del sistema di valutazione disciplinato dal regolamento di organizzazione dei Servizi e degli Uffici.

La distribuzione delle risorse destinate al raggiungimento della performance complessiva dell'ente,avverrà nel seguente modo:

€ 44.000,00 per gli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa previsti nel piano della performance.

La restante somma per il conseguimento degli obiettivi di performance settoriale (60%) ed individuale(40%)

La valutazione della performance individuale (comportamenti e stato di attuazione obiettivi) deve essere soggetta a verifiche periodiche (almeno una volta all'anno).

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

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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

28

29

30

31

32





## **CITTA di MAGENTA**

### ***Sistema di Valutazione del Personale Dipendente***

#### ***Comune di Magenta***

Il presente Sistema di Valutazione del Personale Dipendente si inserisce nel più ampio ciclo di gestione della performance del Comune di Magenta, costituendo un tassello nel processo che, dall'analisi dei bisogni del territorio prevede l'elaborazione della pianificazione strategica, la traduzione in pianificazione operativa, l'attuazione di quanto programmato, il monitoraggio dei risultati raggiunti e la rendicontazione alla Collettività.

Finalità ultima di tale sistema è quindi quella di favorire una risposta puntuale ai bisogni dei Cittadini (tutti e ciascuno) aiutando la struttura a focalizzarsi sugli obiettivi strategici di mandato e sui servizi fondamentali per la Collettività. Il Sistema identifica quindi obiettivi rispetto ai quali gli Amministratori possano rendicontare il territorio e la Struttura amministrativa sia incentivata.

Il Sistema di Valutazione è strutturato in modo da rispettare i seguenti requisiti:

- Stretto legame con il programma di mandato
- Focalizzazione sugli elementi davvero cruciali per l'Ente (non necessariamente interni ad una sola struttura)
- Indicatori significativi rispetto alla generazione di valore per il territorio (non necessariamente legati ad un solo anno)
- Efficacia come strumento di gestione dei collaboratori
- Equità
- Capacità di individuare le performance davvero eccellenti
- Utilità ai fini dello sviluppo personale ed organizzativo

la valutazione della performance

La valutazione della performance è basata sulla performance organizzativa dell'Ente e sulla performance individuale.

*La performance organizzativa dell'Ente*

La performance organizzativa dell'Ente è il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente, con particolare riferimento all'impatto effettivamente generato sul territorio.

Gli obiettivi di performance organizzativa sono quelli individuati dal piano della performance dell'ente approvato con il peg dell'anno di riferimento.

*La performance individuale*

La performance individuale si compone di due elementi: la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore di appartenenza del dipendente e la valutazione dei comportamenti organizzativi.

I **comportamenti organizzativi** oggetto di valutazione sono:

<b>AREA RELAZIONALE</b>
Comunicazione: capacità espressa di entrare in relazione con gli interlocutori, cogliendo il loro messaggio e gli obiettivi (approfondendo ove ci siano elementi di scarsa chiarezza) e facendo comprendere loro le proprie posizioni/esigenze
Gestione del conflitto: capacità espressa di riconoscere ed evidenziare le diverse priorità e punti di vista, di costruire una visione condivisa del problema e di riconfigurare le soluzioni possibili in modo da massimizzare il soddisfacimento degli interessi di tutti gli attori coinvolti
Lavorare in gruppo e integrazione: capacità espressa di collaborare con gli altri al fine di identificare soluzioni ottimali per gli obiettivi dell'organizzazione
<b>AREA TECNICA</b>
Conoscenze tecniche: capacità espressa di utilizzare ed aumentare le competenze tecniche (sapere, saper fare, saper essere) necessarie per il corretto svolgimento del proprio ruolo
<b>AREA ORGANIZZATIVO-GESTIONALE</b>
Problem solving: capacità espressa di perseguire attivamente gli obiettivi assegnati, individuando soluzioni efficaci, anche ricorrendo a modifiche delle procedure non vitali per l'organizzazione, e di sostenerle fino alla realizzazione
Attenzione ai costi: capacità espressa di valutare l'impatto delle azioni proprie e della propria struttura sull'economicità del Comune
Presidio del livello qualitativo atteso: capacità espressa di definire gli standard qualitativi e quantitativi adeguati rispetto alla normativa vigente e ai bisogni del territorio di riferimento, eventualmente differenziando gruppi di interlocutori e di assicurare che la struttura coordinata li rispetti
Rispetto dei tempi procedurali: capacità espressa di pianificare ed organizzare l'attività propria e della struttura al fine di rispettare i tempi previsti dalle procedure e dalla normativa vigente

Gli **obiettivi** oggetto di valutazione riguardano quelli risultanti dal piano della performance di settore dell'anno al cui raggiungimento ha dato il proprio contributo il singolo dipendente  
Ad ogni obiettivo viene associato un peso, definito dal comitato dei Dirigenti.

La somma dei pesi degli obiettivi assegnati non può superare 60 per il personale inquadrato nelle categorie C e D e 50 per il personale inquadrato nelle categorie A e B, ma può essere inferiore, qualora la numerosità, la complessità o strategicità degli obiettivi non sia tale da determinare il punteggio pieno.

Il peso degli obiettivi viene così calcolato:

$$\text{Peso} = \text{Complessità} \times \text{Strategicità}$$

Dove

Complessità = Carico di lavoro connesso + Trasversalità dell'obiettivo

I parametri possono variare come segue:

Carico di lavoro connesso:

basso = 0

medio = 1

alto = 2

Trasversalità dell'obiettivo

basso = 1

medio = 2

alto = 3

Strategicità assegnata dalla Giunta all'obiettivo

media = x 1

*tk*

*MA*

*CC*

*SP*

*PP*

*PP*

*SP*

*PP*

elevata = x 1,1

fondamentale = x 1,3

L'individuazione degli obiettivi nella fase di formazione del Dup e del piano della performance è condivisa da ciascun dirigente con il personale assegnato al settore  
Il piano della performance una volta approvato + trasmesso a tutti i lavoratori.

### 3.2.1 Valutazione del raggiungimento degli obiettivi

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene effettuata dal Responsabile diretto sulla base degli elementi oggettivi raccolti nel corso del periodo oggetto di valutazione.  
Il Valutato può portare elementi aggiuntivi ad integrazione della valutazione elaborata dal Valutatore.

### 3.2.2 Valutazione dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi viene effettuata dal Responsabile diretto sulla base degli elementi oggettivi raccolti nel corso del periodo oggetto di valutazione, tenendo in considerazione gli elementi raccolti presso altri Dirigenti che hanno interagito con il Valutato.

La valutazione di ciascun Lavoratore è condivisa con gli altri Dirigenti con la finalità di:

- garantire la massima trasversalità e diffusione delle informazioni,
- integrare eventuali ulteriori informazioni,
- assicurare omogeneità di metro di valutazione nell'ambito del Comune.

La valutazione della performance individuale connessa con uno specifico obiettivo può differire (in positivo o in negativo) da quella elaborata ai fini della performance organizzative per evidenziare l'effettivo contributo, l'impegno e la proattività di chi vi ha lavorato.

Il Valutato può portare elementi aggiuntivi ad integrazione della valutazione elaborata dal Valutatore.

La valutazione è soggetta a verifiche periodiche per almeno una volta all'anno.

### 3.2.3 Colloquio di feedback

Elaborata la valutazione, il Valutatore incontra in un colloquio individuale ciascun valutato per condividere la valutazione effettuata ed identificare eventuali azioni correttive che permettano di recuperare eventuali difficoltà incontrate.

Nel corso dei colloqui individuali di valutazione intermedia, il Lavoratore può chiedere la modifica di uno o più obiettivi.

Il Dirigente, in accordo con il Segretario e con gli altri Dirigenti del Comune, valuta se la richiesta è accoglibile e, in caso affermativo, la adotta.

La valutazione complessiva è data dalla somma dei punteggi ottenuti rispetto alla valutazione degli obiettivi, dei comportamenti e della performance organizzativa dell'Ente, il tutto arrotondato per eccesso:

$$V_c = \text{Arrotondamento per eccesso } (V_{ccg} + V_o + V_E)$$

Dove:

$V_c$  = Valutazione complessiva

$V_{ccg}$  = Valutazione dei comportamenti organizzativi

$V_o$  = Valutazione degli obiettivi

$V_E$  = Valutazione della performance organizzativa dell'Ente

Per i punteggi inferiori a 60 non verrà attribuita alcuna indennità di risultato.

Qualora la valutazione dei comportamenti o la valutazione degli obiettivi sia inferiore al 60% non verrà attribuita alcuna indennità di risultato.



## Procedura di conciliazione

Nel caso in cui il Dipendente non condivida la valutazione ricevuta, può presentare istanza di revisione della valutazione entro 10 giorni dalla comunicazione ufficiale della valutazione da parte del Valutatore. L'istanza di revisione della valutazione deve essere adeguatamente e documentalmente motivata.

La valutazione di seconda istanza è effettuata dal Segretario Comunale, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione, se ritenuto opportuno.

La valutazione di seconda istanza è effettuata previo incontro con il Dipendente interessato, che potrà essere assistito da un legale o rappresentante sindacale cui conferisce mandato.

Le procedure conciliative interne non escludono il ricorso ad eventuali successivi ricorsi esterni di tipo giurisdizionale.

## RSU – COMUNE DI MAGENTA

### Dichiarazione a verbale del contratto decentrato 2015

*Con riferimento alla vigente normativa contrattuale che così recita:*

#### **“ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria**

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte , con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.”,

*si che i criteri in esso indicati si concretizzino nelle seguenti norme attuative che si propongono all'amministrazione comunale:*

- 1. Partecipano alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che hanno maturato presso il comune di Magenta almeno due anni di anzianità di servizio al 31.12.2014*
- 2. Le graduatorie dovranno essere formulate per categoria di appartenenza*
- 3. Le graduatorie devono venire stilate sulla base della media delle valutazioni 2013 e 2014 e sulla base dell'anzianità di servizio nella fascia di ultima appartenenza per ciascun dipendente, secondo i parametri d'incidenza di seguito indicati per ciascuna categoria;*
- 4. I predetti parametri devono avere una incidenza inversamente proporzionale dell'elemento valutazione e dell'elemento anzianità, ovvero, l'elemento anzianità dovrà*



*incidere maggiormente sulla categoria più basse rispetto a quelle più alte e viceversa per l'elemento valutazione;*

5. *Il periodo di anzianità è fissato a decorrere dall'1.1.1999 fino al 31.12.2014 (ovvero 16 anni)*
6. *A parità di punteggio la progressione è assegnata al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella fascia economica di provenienza, a ulteriore parità prevale l'anzianità di servizio complessiva, ad ulteriore parità prevale l'età anagrafica ed infine si procede al sorteggio.*
7. *Gli anni di anzianità si computano per intero se il dipendente ha ricoperto la fascia economica per sei mesi + 1 giorno, altrimenti non si computa l'anno di anzianità.*

#### **PROSPETTO PUNTEGGI**

<b>CATEGORIA</b>	<b>PUNTI DA ASSEGNARE</b>	<b>VALORE VALUTAZIONE*</b>	<b>VALORE ANZIANITA' **</b>
D	50	90%	10%
C	50	50%	50%
B	50	30%	70%

*\*Il punteggio valutazione (PV) è assegnato in modo proporzionale al punteggio ottenuto con le valutazioni 2013-2014, ovvero, al punteggio medio come segue:*

$$PV = \text{punteggio medio} / 100 \times 40$$

*\*\* il punteggio anzianità (PA) viene assegnato moltiplicando gli anni di anzianità nell'ultima fascia economica ricoperta con il valore annuo della categoria di appartenenza che sono:*

$$\text{Valore annuo categoria D} \quad 16/5 = 0,313$$

$$\text{Valore annuo categoria C} \quad 16/25 = 1,563$$

$$\text{Valore annuo categoria B} \quad 16/35 = 2,188$$

*Qualora l'Amministrazione volesse attivare una diversa procedura con fasce intermedie di valutazione tra i due parametri si ritiene inderogabile il principio suesposto di garanzia a favore delle categoria B) nel particolare riferimento al criterio anzianità.*

*Si chiede che vengano assegnate il seguente nr. di progressioni orizzontali:*

<b>CATEGORIA</b>	<b>PUNTI DA ASSEGNARE</b>
D	3
C	5
B	12

*Adeguando, eventualmente, l'importo indicato nel contratto decentrato 2015 per tale istituto.*

*La decorrenza del nuovo inquadramento economico è dal 1.1.2015.*

*Luigi Deico*  
*Paolo Tommaso Tocantini*

*Ronana Sorani*  
*[Signature]*

*Enrico Sorani*  
*[Signature]*

