

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BRUGHERIO – PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA (DESTINAZIONE DELLE RISORSE) - ANNO 2019.

Pre intese sottoscritte in data 13.12.2019
Contratto sottoscritto in data 19.12.2019

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce alla parte normativa ed alla parte economica (destinazione delle risorse) del fondo risorse umane con validità per l'anno 2019 e riguarda la trattazione dei seguenti argomenti:

1. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance;
2. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'esercizio di funzioni che comportano specifiche responsabilità (art. 70- quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018);
3. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'esercizio di funzioni che comportano specifiche responsabilità (art. 70- quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018);
4. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alle indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)
5. Modalità di riconoscimento della Retribuzione di Risultato dell'Area delle Posizioni Organizzative / Alta Professionalità;
6. Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla indennità di servizio esterno del personale appartenente alla Polizia Locale (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)

I criteri stabiliti nel presente accordo si prorogano sino alla stipula di un nuovo contratto collettivo decentrato.

1. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE

La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:

- A) 40% : incentivazione della performance organizzativa
- B) 60% : incentivazione della performance individuale

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le risorse dedicate all'incentivazione della performance organizzativa vengono ripartite fra tutti i dipendenti a tempo determinato o indeterminato in servizio al 1^a gennaio dell'anno 2019, con effettiva prestazione lavorativa superiore a mesi 6, al netto del personale con incarico di posizione organizzativa / alta professionalità definendo una quota base differenziata per categoria utilizzando i seguenti parametri

Categoria	Parametro
B	1,1
C	1,3
D	1,5

ADN

FORMULA CALCOLO QUOTA BASE :

n. dipendenti in B * 1,1= **b**
 n. dipendenti in C * 1,3= **c**
 n. dipendenti in D* 1,5= **d**

Quota base = $\frac{\text{Totale risorse performance organizzativa}}{b+c+d}$

A titolo di esempio:

Risorse destinate alla performance organizzativa: €. 30.000,00.

Calcolo quota base:

n. dipendenti in categoria B = 43; * parametro 1,1= **47,3**
 n. dipendenti in categoria C = 89; * parametro 1,3= **115,7**
 n. dipendenti in categoria D = 42; * parametro 1,5= **63**

Quota base: = €. 30.0000/ 226=132,74

La quota base per il personale di ciascuna categoria viene poi ridefinita secondo i parametri:

Quota Base personale B = 1,1 * 132,74 (nell'esempio: 145,20)
 Quota Base personale C = 1,3 * 132,74 (nell'esempio: 172,56)
 Quota Base personale D = 1,5 * 132,74 (nell'esempio 199,11)

e suddivisa per settori, con riferimento ai mesi di effettivo servizio e alla tipologia del contratto di lavoro (ore settimanali part time / ore full time).

Ad esempio:

Categoria	Settore Finanziario	Settore Servizi alla persona	Settore Territorio	Settore Istituzionale e Segreteria Generale
B	1*145,20=145,2	10 = 1452	19 = 2758,8	13 = 1887,6
C	11*172,56=1898,1	20 = 3451,20	33 = 5694,48	25 = 4314
D	6*199,11=1194,6	9 = 1791,99	18 = 3583,98	9 = 1791,99
Totale	3.237,9	6.695,19	12.037,26	7.993,59

Per il riconoscimento del premio la quota base come sopra calcolata viene riproporzionata in base a al valore raggiunto dall'obiettivo di settore (NDV).

Gli eventuali residui verranno ulteriormente suddivisi con lo stesso calcolo fino ad esaurimento (Ad esempio rimangono €. 3000,00 stesso procedimento di cui sopra).

ADPZ


Le parti concordano che l'applicazione dell'art. 69 per l'anno 2019 è da considerarsi a titolo sperimentale e si perfezionerà dall'anno 2020.

Individuato il personale a cui, per ciascun Settore, viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL (a cui comunque si applicherà la proporzionalità ai mesi di effettivo servizio e alla tipologia del contratto di lavoro ore settimanali part time / ore full time)., Il Totale delle relative risorse destinate verrà sottratto dall'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale e definito il premio con il seguente calcolo:

Calcolo della quota di premio senza maggiorazione per categoria :

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. B * 1,1 (differenziale per categoria) = **b**

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. C * 1,3 (differenziale per categoria) = **c**

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. D * 1,5 (differenziale per categoria) = **d**

Successivamente si definisce **la base di riparto** individuale come segue =

Totale risorse performance individuale post assegnazione ai sensi art. 69

b+c+d

La quota di premio per categoria viene individuato secondo quanto segue:

quota del personale di cat. B = $X * 1,1$

quota del personale di cat. C = $X * 1,3$

quota del personale di cat. D = $X * 1,5$

I singoli fondi di categoria sono ripartiti fra i settori in ragione del personale assegnato a tempo determinato o indeterminato con effettivo servizio superiore a mesi 6.

Sono esclusi dal calcolo: il personale con incarico di posizione organizzativa e il personale beneficiario della maggiorazione di cui all'art. 69 CCNL .

Per aver diritto a percepire il predetto compenso, il dipendente deve aver conseguito una valutazione non inferiore al 65% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione vigente.

Il compenso sarà proporzionato :

- ✓ alla valutazione conseguita
- ✓ ai mesi di effettivo servizio (giorni di presenza + giorni di ferie + giorni di assenza entro 6 mesi per le seguenti causali:
 - malattia; infortunio, art. 32, art. 35, legge 104, permessi sindacali, maternità obbligatoria, malattia figlio, art. 42 D.lgs. 151/2001)
- ✓ alla tipologia del contratto di lavoro (ore settimanali part time / ore full time).

ADR

In caso di variazione in corso d'anno della tipologia di contratto e/o della categoria di appartenenza, al dipendente è dovuto un compenso differente, in ragione delle variazioni contrattuali intervenute e proporzionalmente al tempo della variazione.

Il residuo della somma è suddiviso, secondo i criteri di cui ai precedenti commi, fra i dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore all' 85% del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di valutazione.

2. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018)

Si applica l'art. 12 del precedente CCDI in quanto non difforme.

I dipendenti dovranno essere individuati da apposita relazione motivata da parte del dirigente di riferimento, ove venga confermata l'attività svolta.

3. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70 quinquies, comma 2, CCNL 21.5.2018)

Si applica l'art. 11 del precedente CCDI in quanto non difforme.

4. RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)

L'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 viene riconosciuta ai dipendenti con qualifica professionale di "Collaboratore attività tecnica – operaio" , categoria B, pari ad euro **1,50=** ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività riconosciute dall'art. 70 bis, comma 1.

5. MODALITA' DI RICONOSCIMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE / ALTA PROFESSIONALITA'

Per la retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative / alta professionalità (pari al 15% della retribuzione di posizione riconosciuta) viene stabilito di applicare la stessa metodologia del restante personale, così riassunta:

Totale destinato alla performance organizzativa (NDV) / n. di posizioni

+

Totale performance individuale / n. di posizioni

ADR

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'ADR' on the left and several stylized signatures across the bottom.

6. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLA POLIZIA LOCALE (ART. 56 QUINQUIES CCNL 21.05.2018)

- Per le finalità di cui all'art.56-quinquies del CCNL 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari a quanto indicato nell'allegato delle destinazioni delle risorse economiche;
- L'indennità di cui all'art.56 quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di **Euro 1,50**.
- Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo non inferiore all'80% dell'orario di lavoro.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente:
 - ✓ sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze;
 - ✓ dalla attestazione del Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo non inferiore all'80% dell'orario di lavoro.
- La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
- L'indennità di cui al presente articolo:
 - È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.23 comma 51 CCNL 21/05/2018;
 - È cumulabile con le indennità di cui all'art.37 commi 1 lett. b) e 2 del CCNL del 6.7.1995 e s.m.e i.;
 - È cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70 bis del ccnl 21.05.2018.

La presente disciplina trova applicazione con decorrenza dalla data di stipula del presente contratto integrativo, in quanto primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del ccnl del 21.05.2018.



L'indennità di servizio esterno viene finanziata mediante risorse di parte variabile, derivante dalla destinazione di proventi di cui all'art.208 del CdS. Trattandosi pertanto destinazione di risorse di parte variabile, le eventuali economie non possono essere utilizzate per scopi diversi da quelli prefissati.

Brugherio, 19 dicembre 2019

Letto, confermato e sottoscritto.

La delegazione trattante di parte pubblica

[Handwritten signature]

La delegazione trattante di parte sindacale

Enrico Meina

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Angela delle Rose

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nanni *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FP

Michele Zucchi

FP CAU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE – anno 2019

DESCRIZIONE	TOTALE RISORSE STABILI	
DA PARTE STABILE		521.848,50
PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	215.000,00	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	0,00	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	87.000,00	
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	14.500,00	
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	34.000,00	
INDENNITÀ /URP/STATO CIVILE (art. 70 quinquies comma 2 ccnl 2016-2019)	5.500,00	
ESTENSIONE CALENDARIO SCOLASTICO ASILI NIDO	11.000,00	
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	1.300,00	
	368.300,00	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	
	RESIDUO DISPONIBILE	
	RISORSE VARIABILI (208+1,2% + Risparmio lavoro straordinario 2018)	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68 comma 2 lett. a) ccnl 2016-2018)	58.454,22	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68 comma 2 lett. b) ccnl 2016-2018)	87.681,34	
INCREMENTO NON INFERIORE AL 30% COMPENSO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.69 ccnl 2016-2018)	15.000,00	
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	2.000,00	
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.70 quinquies comma 1 ccnl 2016-2018) responsabili di sezione	19.500,00	
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.70 quinquies comma 1 ccnl 2016-2018)	13.000,00	
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56 quinquies CCNL 2016-18)	350,00	
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	0,00	
COMPENSO CORRELATO A OBIETTIVI NEL PIANO PERFORMANCE (art.67 comma 5 lett.b) ccnl 2016-2018)		
COMPENSO CORRELATO A OBIETTIVI NEL PIANO PERFORMANCE (art. 67 comma 5 lett. b) ccnl 2016-2018 finanziati ai sensi dell'art.56 quater comma 1 lett. c) con art. 208 del Cds)	69.650,00	
	265.635,56	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE VARIABILE	
	TOTALE UTILIZZO RISORSE PARTE STABILE E PARTE VARIABILE SOGGETTE AL LIMITE	
	A DEDURRE IMPORTI NON SOGGETTI AL LIMITE	
	TOTALE LIMITE ART. 23 D.LGS. n. 75/2017	
	633.935,56	
	-55.461,54	
	578.474,02	
DA PARTE VARIABILE NON SOGGETTI AL LIMITE		
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	16.000,00	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI (art.27 ccnl 14.9.2000)	6.000,00	
COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI (D lgs. N.50/2016)	100.000,00	
COMPENSI IMU TARI	10.000,00	
	132.000,00	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	
	94.562,50	
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		
	94.562,50	
	LIMITE DI SPESA	
	673.036,52	

