

Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

Il giorno 30/11/2011 alle ore 14,00 presso la Sede Municipale si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica e quella sindacale nelle seguenti persone :

Per la delegazione di parte pubblica i Signori :

De Simoni Fernanda - Segretario Direttore Generale , Presidente

Castoldi Laura – Funzionario Responsabile Servizio Personale

Arosio Mario – Funzionario Responsabile Settore Finanziario

Per la delegazione trattante di parte sindacale

RSU:

Arci Gemma

Carpanelli Maurizio

Cufaro Alfonso

Sardi Marco

Varisco Lucia

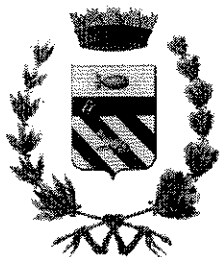
Rappresentanti territoriali OO.SS: firmatarie CCNL

Perego Luisa – FP CGIL

Turdo Nicola – FP FPS CISL

Premesso che :

- ❑ Sono in corso da tempo le trattative per la stipulazione del CCDI 2011/2013 come da incontri tenutisi tra le parti nelle seguenti date : 27/05/2011 – 16/06/2011 – 25/07/2011 – 06/10/2011 – 03/11/2011 – 16/11/2011;
- ❑ In data 20/10/2011 sono pervenute osservazioni dalle rappresentanze sindacali in ordine alla bozza di CCDI trasmessa loro dalla parte datoriale (già modificata sulla base di quanto emerso nei precedenti incontri);
- ❑ In data 25/10/2011 la delegazione di parte pubblica ha trasmesso alle rappresentanze sindacali precisazioni e controdeduzioni alle loro osservazioni del 20/10/2011, e inviato l'allegata bozza definitiva di CCDI 2011/2013 che recepisce parte delle richieste avanzate;
- ❑ In data 09/11/2011 le rappresentanze sindacali, facendo seguito all'assemblea dei lavoratori tenutasi in data 07/11/2011, hanno fatto pervenire richiesta di incontro in quanto l'assemblea ha dato loro mandato di non sottoscrivere il CCDI e riaprire la contrattazione sui seguenti punti : riconoscimento indennità di disagio personale ASA - modalità di distribuzione incentivo attività integrative personale educativo asilo nido.
- ❑ Nell'incontro del 16/11/2011, dopo che entrambe le parti hanno ribadito le loro posizioni, i rappresentanti delle sigle sindacali CGIL e CISL hanno dichiarato l'intenzione di non sottoscrivere la bozza di CCDI nel testo trasmesso in data 25/10,



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

mentre le RSU si sono riservate di comunicare a breve, dopo aver consultato tutti i componenti delle stesse, l'intenzione o meno di sottoscrivere detto CCDI;

Tutto ciò premesso e considerato;

Le parti in data odierna precisano come segue le posizioni reciproche:

□ **Parte sindacale.**

Premesso che la parte sindacale ha sempre tenuto un comportamento corretto e coerente e pertanto non può ad essa essere imputato il prolungamento dei tempi delle trattative, poiché è stata premura della parte sindacale richiedere subito dopo l'estate un incontro per continuare il confronto ed addivenire ad un accordo, si ribadisce che le problematiche che oggi non hanno portato al raggiungimento dell'accordo sono già state sollevate a suo tempo sia in forma scritta che verbale durante gli incontri.

Ciò premesso le scriventi OO.SS. e la RSU non considerano accettabile l'accordo come proposto dalla parte pubblica per le seguenti motivazioni:

- mancato riconoscimento del disagio al personale ASA, la richiesta non era rivolta alla generalità della categoria ma a coloro che rientravano in una griglia di criteri da noi proposti. Criteri pienamente legittimi e contrattualmente previsti;
- per quanto attiene l'incentivo del personale educativo in forza presso l'asilo nido, relativo alle attività integrative, si ritiene che la distribuzione dello stesso non possa che avvenire con riferimento alla presenza in servizio in quanto l'obiettivo del progetto è il prolungamento dell'apertura del nido agli utenti. Tale obiettivo è raggiunto dal personale dal momento in cui viene garantita l'apertura del nido fino a 47 settimane.

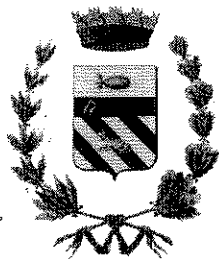
□ **Parte datoriale.**

1. Ritiene non accoglibili le richieste avanzate dalla parte sindacale per le seguenti motivazioni:

a) non conformità alle vigenti normative legislative e contrattuali. Ai sensi dell'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001, anche qualora tali richieste venissero recepite nel CCDI, le stesse sarebbero nulle, non applicabili e sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma del codice civile.

Le motivazioni addotte sono le seguenti:

□ *Incentivi per settimane integrative personale educativo asilo nido* : si richiama integralmente il parere rilasciato in data 08/11/2011 dal componente dell'O.D.V. già consegnato in copia ai rappresentanti sindacali, e quanto contenuto nella nota indirizzata alle OO.SS. e RSU del 25/10/2011, entrambi allegati al presente verbale;



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA

Telefono 03923754217

Fax 039305042

e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it

www.comune.villasanta.mb.it

- *Riconoscimento indennità di disagio personale ASA* : la richiesta avanzata da parte sindacale riguarda di fatto il riconoscimento dell'indennità di disagio all'intera categoria di dipendenti, come richiesto con l'allegata nota del 09/11/2011 prot.n. 21501 dell'11/11/2011, e ciò in contrasto con quanto previsto dal CCNL come anche da costante orientamento ARAN (allegato parere RAL 199). Infatti l'indennità di disagio prevista dall'art. 17 c. 2 lett. e) del CCNL 01/04/1999 vale a remunerare specifiche modalità della prestazione lavorativa “ *realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo*” .

Allo stato attuale tutto il personale ASA, senza differenziazione, svolge solo attività tipiche del profilo come risulta dall'allegata dichiarazione del Responsabile del Settore Servizi alla Persona e pertanto non sussistono le condizioni per il riconoscimento dell'indennità di disagio.

L'affermazione di parte sindacale che la richiesta “ *non era rivolta alla generalità della categoria ma a coloro che rientravano in una griglia di criteri da noi proposti*” non risulta corrispondente al vero, in quanto l'unica proposta effettuata riferita specificatamente alle ASA è quella contenuta nelle proposte di cui alla allegata nota consegnata alla amministrazione Comunale in data 20/10/2011 che così recita : “*prevedere anche criteri per coloro che (le ASA) utilizzano il mezzo proprio per ragioni di servizio, spostandosi continuamente sul territorio e non avendo una copertura assicurativa specifica*”.

Ora è evidente che l'utilizzo dell'auto per recarsi al domicilio degli assistiti riguarda indistintamente tutto il personale ASA ed è tipico della mansione di tale profilo. Per quanto sopra specificato tale richiesta risulta in contrasto con la disposizione contrattuale sopra richiamata.

Si evidenzia peraltro che tale problema è stato discusso nella riunione del 03/11/2001 ma con riferimento ai problemi legati al mancato rimborso del costo della benzina in caso di utilizzo del mezzo proprio (non più consentito dalla legge) e alla mancata copertura assicurativa (invece garantita dall'Amministrazione Comunale). Tale problema è stato peraltro prontamente risolto dall'Ente mettendo a disposizione un'auto aggiuntiva per tutte le necessità di servizio evitando l'utilizzo del mezzo proprio da parte delle ASA.

b) necessità di ridurre le somme destinate ad istituti fissi aventi carattere di continuità a favore delle somme variabili da destinare al



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it
PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it
www.comune.villasanta.mb.it

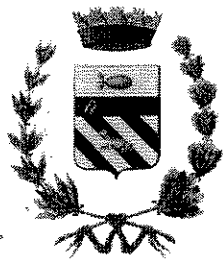
nuovo sistema premiante approvato dall'Amministrazione Comunale legato alle performance organizzative ed individuali in aderenza ai principi del D.Lgs. 150/2009 di meritocrazia e selettività.

- 2 . La parte datoriale evidenzia il comportamento non sempre corretto e coerente tenuto dalla parte sindacale nella conduzione delle trattative che ha comportato un dilazionamento dei tempi delle stesse (oltre sei mesi).

Relativamente a quest'ultimo aspetto si evidenzia che mai la parte sindacale ha richiesto per iscritto o verbalmente alcun incontro di confronto per tentare di raggiungere un accordo (unica richiesta in data 09/11/2011 dopo oltre 5 mesi di trattative e per richiedere di riaprire la contrattazione). Al contrario la parte datoriale ha sempre preso l'iniziativa riscontrando oggettive difficoltà nella convocazione delle riunioni per ripetuti rinvii richiesti da parte sindacale. In particolare si respinge fermamente , come smentito dai fatti, che la parte sindacale abbia richiesto un incontro dopo l'estate. Tale incontro, che secondo quanto concordato nella riunione del 25/07/2011 avrebbe dovuto tenersi in data 08/09/2011, è stato rinviato sempre su richiesta sindacale prima al 28/09/2011 e successivamente al 06/10/2011 come dimostrato dallo scambio di mail allegato al presente verbale. Inoltre evidenzia che il mancato riconoscimento dell'indennità di disagio alle ASA non è mai stato argomento rilevato come determinante ai fini della conclusione delle trattative fatto salvo quanto rilevato al punto 1a) relativamente all'utilizzo del mezzo proprio , risolto dall'Amministrazione Comunale (sorprende quindi la nota del 09/11/2011 che ne condiziona la sottoscrizione dell'accordo).

Alla luce di quanto sopra considerato e dopo ampio esame, le parti prendono atto che le posizioni non sono conciliabili relativamente agli aspetti sopra evidenziati, e che pertanto non sussistono le condizioni per raggiungere un accordo per la stipulazione del CCDI 2011/2013 per le motivazioni indicate nel presente verbale e di conseguenza per le modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2011.

- Allegati:** - Parere ARAN indennità di disagio
- Attestazione responsabile Settore servizi alle persone in merito alla attività lavorativa delle ASA;
- Parere ODV su compensi attività integrative nido
- Osservazioni di parte sindacale del 20/10/2011
- Controdeduzioni di parte pubblica con nota del 25/10/2011 con allegata proposta definitiva di CCDI 2011 – 2013.
- Nota sindacale del 09/11/2011
- Scambio di mail – rinvio incontri



Comune di VILLASANTA
UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it
PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it
www.comune.villasanta.mb.it

Letto, confermato e sottoscritto,

Per la delegazione di parte pubblica:

De Simoni Fernanda - Segretario Direttore Generale , Presidente

.....

Castoldi Laura – Funzionario Responsabile Servizio Personale

.....

Arosio Mario – Funzionario Responsabile Settore Finanziario

.....

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

RSU:

Arci Gemma

Carpanelli Maurizio

Cufaro Alfonso

Sardi Marco

Varisco Lucia

Rappresentanti territoriali OO.SS: firmatarie CCNL

Perego Luisa – FP CGIL

Turdo Nicola – FP FPS CISL

Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni

Home Agenzia Contrattazione Accertamento Rappresentatività Orientamenti applicativi

Pubblicazioni

CERCA

Orientamenti applicativi

Comparti

Aree
Dirigenziali

Contratti
quadro

Home > [Orientamenti Applicativi](#) > [Comparti](#) >
[Regioni ed autonomie locali](#) > [Trattamento economico accessorio](#)

Contatta L'agenzia

» Uffici

» Pec

» Come raggiungerci

» Modalità invio
contratti integrativi

Istituto

Fattispecie

-- Qualsiasi --

Di cui

-- Qualsiasi --

Cerca una parola o una frase all'interno di:

Domanda

Risposta

RAL199 – Orientamenti Applicativi



**Può essere riconosciuta ai dipendenti
l'indennità di rischio nei casi di:**

- a) **di utilizzo di videotermini o di
videoscrittura da parte di tutto il personale
delle categorie B, C e D?**
- b) **di svolgimento di servizio su strada, con
esposizione agli agenti atmosferici, da parte
del personale dell'area della vigilanza?**

**E l'indennità di disagio può essere prevista a
favore del personale che, per l'espletamento
del servizio abbia l'obbligo di indossare la
divisa e che, per esigenze operative effettui
il cambio d'abito fuori dall'orario di servizio?**

Relativamente alle modalità applicative delle disposizioni contrattuali disciplinanti le indennità di rischio e di disagio, si può evidenziare quanto segue:

Indennità di rischio

a) l'indennità di rischio disciplinata dall'art.37 del CCNL del 14.9.2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate;

b) l'uso del computer, oggi, rientra, come ordinario strumento di lavoro, nella normale attività dei dipendenti di tutte le categorie, ivi compresi i dirigenti e, pertanto, non sembra potersi condividere, proprio per la mancanza della causale giustificativa, una decisione nel senso dell'eventuale riconoscimento di un compenso specifico, a titoloni indennità di rischio, per ciò che appare normalità gestionale. A tal fine si evidenzia anche che il vigente CCNL non contempla più alcuna "indennità per videoterminale", pur presente nell'ordinamento pubblico prima della privatizzazione, confermandosi in tal modo la non attualità di tale tipo di compenso per la remunerazione di mansioni rientranti nell'ambito della ordinaria attività lavorativa di tutte le categorie professionali. Anche il richiamo alla legge n.626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, spesso operato per giustificare l'attribuzione del compenso di cui si tratta, non

sembra utile a tale scopo, in quanto anche il legislatore non prevede alcuna forma di tutela economica dei lavoratori interessati all'uso del terminale o del computer, apprestando, invece, solo altre forme di salvaguardia della salute degli stessi;

c) alla luce di quanto detto alla lett. a), ugualmente si nutrono perplessità in ordine al riconoscimento generalizzato dell'indennità di rischio al personale della vigilanza sulla base della motivazione espressa; infatti, vengono in considerazione prestazioni lavorative tipiche dei profili professionali possedute dai dipendenti come tali inidonee a giustificare il riconoscimento dell'indennità in quanto l'attività di vigilanza tipicamente non può svolgersi all'esterno. A maggior ragione si deve escludere il riconoscimento del rischio e della relativa indennità, per l'attività del personale della vigilanza che si svolge all'interno dell'ente;

d) si ricorda che l'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che viene pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente).

Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. La suddetta clausola contrattuale non fornisce indicazioni specifiche sulle ipotesi legittimanti, sulla quantificazione concreta e sulle modalità di erogazione dell'indennità di disagio, dato che la definizione della disciplina di tale compenso è rimessa alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa. In materia, si può solo evidenziare, come indicazione di

carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art.37 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili. Poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio;

2. alla luce di quanto detto al n.1) sulle condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità di disagio e sul necessario legame delle stesse con i contenuti delle mansioni e delle prestazioni del dipendente, non possono non nutrirsi perplessità in ordine alle motivazioni da Voi adottate per l'attribuzione di tale compenso al personale della vigilanza.

© ARAN

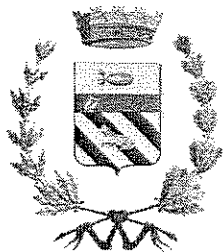
Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni
Via del Corso, 476 - 00186 ROMA

C.F. 97104250580

[Accessibilità](#) [Mappa del sito](#) [Webmaster](#) 

[Feed](#)
[RSS](#)

[Bandi e Concorsi](#) [Login](#)



Comune di VILLASANTA

**SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA
Servizi Sociali**

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754.237 - 299
Fax 03923754.275
e-mail: sociali@comune.villasanta.mb.it
PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it
www.comune.villasanta.mb.it

Villasanta, 22/11/2011

Alla delegazione trattante
di parte pubblica

SEDE

Oggetto. Attività svolta dal personale ASA.

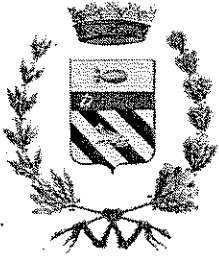
Come richiestomi dalla delegazione in oggetto, dichiaro che attualmente il personale ASA svolge esclusivamente mansioni tipiche del profilo professionale di appartenenza.

Tutto il personale in oggetto svolge le medesime mansioni senza differenziazioni.

Nessun lavoratore di detto profilo svolge infatti attività lavorative diversificate comportanti maggiore onerosità e/o disagio rispetto agli altri lavoratori dello stesso profilo.



IL CAPO SETTORE
SERVIZI ALLE PERSONE
(Dr. Bellanè Lorenzo)



Comune di VILLASANTA
UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it
PEC: protocollo@pec.comune.villasanta.mb.it
www.comune.villasanta.mb.it

Villasanta, 08/11/2011

Spettabile
Amministrazione Comunale
di **Villasanta**

Oggetto: parere in ordine agli incentivi economici servizio aggiuntivo asilo nido mese di Luglio.

In relazione alla disciplina degli incentivi economici del servizio aggiuntivo dell'asilo nido nel mese di Luglio, contenuta nell'art. 18 della bozza di CCDI 2011 – 2013, e alla richiesta di modifica proposta da parte sindacale, si ritiene che detta proposta di modifica non risulta legittima rispetto al quadro normativo e contrattuale vigente che vieta meccanismi retributivi basati esclusivamente sulla presenza, come si evince dai riferimenti di seguito riportati:

- l'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 richiama espressamente, ai fini degli incentivi economici, i progetti di gruppo di cui all'art. 17 lett. a) del CCNL 01/04/1999 per i quali sono previsti compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema di valutazione.
- L'art. 18 del CCNL 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004 prevede espressamente che l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 c.2 lett. a) debbano essere corrisposti solo a conclusione del periodo o processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dal PEG, e al comma 4 stabilisce che non è consentita la attribuzione generalizzata di compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Si rammenta che ai sensi di quanto previsto dall' art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. le clausole che violano i vincoli e i limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o da norme di legge sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile

IL COMPONENTE DELL'O.D.V.
(Dr. Riccardo Giovannetti)

Raccolta Osservazioni CCDI comune di Villasanta intervenute nei vari incontri, tali modifiche sono indispensabili al fine della sottoscrizione dell'accordo.

- art.9

cancellare da “.. è vietata la distribuzione di incentivi e premi in maniera indifferenziata (inutile forzatura, visto che già si parla di sistema meritocratico e selettivo) e da “... ciò comporta...” e sostituire la frase “ciò comporta un utilizzo per anno 2011” con: “le modalità di utilizzo delle risorse verranno determinate con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata”.

(E' superfluo mettere su un contratto pluriennale dati relativi ad un solo anno ed oggetto contrattuale di ogni singolo anno.)

- art.10

cancellare l'indennità di disagio non è cumulabile (specificazione non necessaria e di parte);

- art. 10 o 11

oltre agli operai (o meglio i criteri proposti per) prevedere anche criteri per coloro che (le ASA) utilizzano il proprio mezzo per ragioni di servizio, spostandosi continuamente sul territorio e non avendo una copertura assicurativa specifica.

- art. 13

da aggiungere “ La variazione di turni effettuata per esigenze di servizio non comporterà riduzione alcuna di detta indennità. Tale indennità è remunerata anche in presenza, nel mese, di periodi di ferie o altre assenze, con la sola esclusione dell'indennità ovviamente nel periodo non lavorato.

- art.15 e 16

cancellare “L'indennità in oggetto è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”. (La responsabilità è legata esclusivamente alla funzione).

Si chiede che le indennità vengano retribuite almeno semestralmente (meglio quadrimestralmente).

- art.18

sostituire il secondo capoverso con “L'incentivo pari a 6000 euro verrà suddiviso tra il personale educativo sulla base dell'apporto quantitativo ovvero sull'effettiva presenza”

- Art. 20

cancellare il 4° e il 5° capoverso (allo stato attuale sono dichiarazioni inutili).

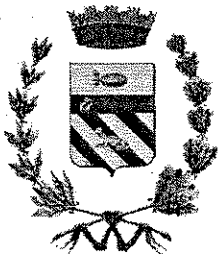
-- art. 21

da cancellare, (inutile stabilire criteri per le progressioni per poi ribadire che non si faranno sino al 2013 compreso - cioè il periodo di vigenza dello stesso contratto decentrato).

Osservazioni pervenute in data 20.10.2011



Laura Pastorelli



Comune di VILLASANTA
UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 - 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

Prot. n. 0020241
Uff. Personale
Convrsu

Titolo 01
Classe 10

Villasanta, 25/10/2011

Ai Componenti della
delegazione trattante di parte
sindacale
R.S.U.
SEDE

FIST CISL BRIANZA
Via Dante n. 17/A
20052 MONZA

CGIL FP
Via Premuda n. 17
20052 MONZA

UIL EE.LL.
Via Ardigò n. 15
20052 MONZA

CONFSAL/FENAL/DICCAP
Dip. Regioni - Autonomie locali
Via E. Filiberto n. 138
00185 ROMA

CISAL ENTI LOCALI
Via G. Cesare n. 21
00192 ROMA

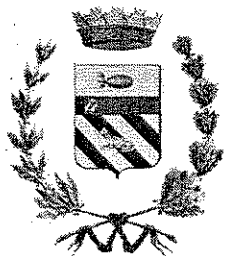
UGL ENTI LOCALI
Via A. Butti n. 5
20158 MILANO

25/10/2011 Luca Jansse

Oggetto: Osservazioni e convocazione delegazione sindacale per chiusura trattative CCDI 2011/2013.

Facendo seguito alla riunione tenutasi in data 06/10/2011 e alle ultime nuove osservazioni pervenute in data 20/10/2011 dalle rappresentanze sindacali, si inviano le seguenti precisazioni e controdeduzioni:

art. 9) il principio contenuto nella frase " è vietata la distribuzione di incentivi e premi in maniera indifferenziata " non è una inutile "forzatura" ma un preciso obbligo di legge previsto dall'art. 18 c. 2 del D.Lgs. 150/2009 e contrattuale previsto dall'art. 18 c. 4 del CCNL 01/04/1999 che come tale non può essere derogato. Alla frase da Voi proposta " Le modalità di utilizzo delle risorse verranno determinate con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata" si propone di aggiungere " qualora vengano modificati i criteri di cui al presente CCDI." Ciò in quanto le modalità di utilizzo delle risorse, vale a dire i criteri per l'applicazione dei vari istituti, sono già stabiliti dal presente CCDI e pertanto la suddivisione del fondo non ne è che una conseguenza contabile. Si concorda con l'abolizione della frase " ciò comporta un utilizzo presunto delle risorse dell'anno 2011 come da allegato prospetto".



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 - 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

art. 10) pur non condividendo quanto da Voi affermato, vista anche la ben nota posizione dell'ARAN in materia, si ritiene di poter omettere la frase dal momento che non sono previste situazioni di rischio.

art. 10 o 11) ribadendo quanto già evidenziato in merito all'applicazione dell'istituto si evidenzia che il personale che utilizza il mezzo proprio per servizio è coperto da assicurazione CASCO con oneri a carico del Comune, e che parte delle ASA utilizzano l'auto del Comune;

art. 13) quanto proposto in argomento non è oggetto di contrattazione decentrata, essendo il turno interamente regolato dall'art. 22 del CCNL 14/09/2000. Non essendo materia di contrattazione detta clausola non può essere inserita, e se lo fosse sarebbe nulla ai sensi dell'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

art. 15 e 16) si accoglie quanto proposto;

art. 18) Quanto da Voi proposto non si ritiene conforme alle disposizioni di Legge e dei CCNL. A tal fine si ribadisce che ai sensi di quanto previsto dal già citato art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. le clausole che violano i vincoli e i limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o da norme di legge sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

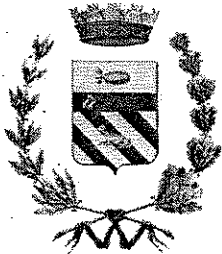
Come già illustrato nei precedenti incontri le motivazioni giuridiche a sostegno di quanto da noi proposto sono le seguenti:

- ❑ l'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 richiama espressamente, ai fini degli incentivi economici, i progetti di gruppo di cui all'art. 17 lett. a) del CCNL 01/04/1999 per i quali sono previsti compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema di valutazione.
- ❑ L'art. 18 del CCNL 01/04/1999 così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004 prevede espressamente che l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17 c.2 lett. a) debbano essere corrisposti solo a conclusione del periodo o processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti dal PEG, e al comma 4 stabilisce che non è consentita la attribuzione generalizzata di compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- ❑ Tale principio risulta ulteriormente rafforzato dall'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. che al già citato art. 18 c. 2 prevede quanto segue: *"E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto"*.

Art. 20) Al terzo capoverso si aggiunge " approvato dalla Giunta". Si accoglie la richiesta di cancellare il 4° e 5° capoverso.

Art. 21) Non si condivide quanto richiesto dal momento che ciò creerebbe problemi per l'effettuazione delle eventuali progressioni dopo il 2013 con i criteri ivi previsti che fanno riferimento anche alle valutazioni dei due anni precedenti in coerenza con il principio di cui all'art. 23 c. 3 del D.Lgs. n. 150/2009. Ciò in considerazione della necessità di mettere preventivamente i lavoratori a conoscenza dei criteri per l'effettuazione delle progressioni in virtù del principio di correttezza e trasparenza.

Alla luce di quanto sopra si allega la bozza definitiva del contratto con le modifiche apportate in accoglimento, per quanto sopra evidenziato, delle richieste sindacali.



Comune di VILLASANTA

UFFICIO DEL PERSONALE

Piazza Martiri della Libertà, 7 – 20852 VILLASANTA
Telefono 03923754217
Fax 039305042
e-mail: personale@comune.villasanta.mb.it

Nell'auspicio che dopo 4 mesi di trattative si possa pervenire alla sottoscrizione della preintesa del CCDI si convocano le SS.LL. il giorno 03/11/2011 alle ore 10,00 presso la sede Municipale.

Distinti saluti.



IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Fernanda De Simoni)

All.ti :

- 1) norme di riferimento
- 2) bozza definitiva CCDI

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI VILLASANTA
PER IL TRIENNIO 2011 - 2013**

**TITOLO I
Disposizioni generali**

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale del Comune di Villasanta con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o con rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. L'accordo di cui al comma 1 disciplina, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, le materie che la stessa contrattazione collettiva riserva a quella decentrata, fermo rimanendo l'esclusione delle materie che la legge (in particolare l'art. 40 c. 1 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.) sottrae alle relazioni sindacali.
3. Il presente contratto persegue la finalità di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità delle performance ai sensi dell'art. 45 c. 3 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

**Art. 2
Durata**

1. Il presente contratto decentrato integrativo ha efficacia dalla data della sua sottoscrizione definitiva, fatte salve le diverse decorrenze in esso contenute. Esso ha durata triennale e mantiene tutti i suoi effetti giuridici fino alla data di sottoscrizione definitiva del successivo .

Art. 3
Verifica di attuazione

1. Nel caso di emanazione di nuove disposizioni di legge o di sottoscrizione di nuovi contratti nazionali o di sopravvenute interpretazioni che riguardino in tutto o in parte le clausole del presente accordo, le parti si incontrano entro 60 gg. dalle loro entrata in vigore per verificarne la validità e per i relativi adeguamenti.
2. Il presente contratto può essere modificato, o integrato, su accordo delle parti anche a seguito della verifica della sua attuazione da effettuarsi di regola annualmente.

Art. 4
Interpretazione autentica delle clausole controverse e clausole nulle

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definirne consensualmente il significato. L' accordo sull'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Le parti danno atto che nel caso di clausole che violino i vincoli e i limiti di competenza imposti dalla contrattazione collettiva nazionale o da norme di legge, le stesse sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite automaticamente ai sensi degli articoli 1339 e 1419 c. 2 del codice civile.

TITOLO II

Disposizioni diverse

Art. 5

Formazione e aggiornamento del personale

1. Il Comune di Villasanta promuove e favorisce la formazione , l'aggiornamento, la riqualificazione e lo sviluppo delle competenze professionali del personale garantendo a tutti opportunità di partecipazione.
2. L'attività di formazione è rivolta a soddisfare il fabbisogno formativo dettato da :
 - ☐ Nuove assunzioni
 - ☐ Mutamento di profilo professionale
 - ☐ Obblighi di legge
 - ☐ Innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico
 - ☐ Necessità di aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze .

Art. 6

Attività di formazione

1. L'attività di formazione si sviluppa su uno o più dei seguenti livelli : formazione strategica, formazione professionale , formazione informatica.
- 2 . La formazione strategica è volta allo sviluppo delle competenze in materia di gestione dell'organizzazione e delle risorse umane, di comunicazione e di gestione dei servizi rivolti all'utenza. Essa si rivolge a tutto o parte del personale ed ha l'obiettivo di dotare l'Ente degli strumenti necessari per fronteggiare i processi di trasformazione.
- 3 . La formazione professionale riguarda lo sviluppo delle conoscenze di base e tecnico-professionali ed è pertanto volta a far acquisire o a favorire la maggiore qualificazione nelle competenze proprie del profilo professionale di appartenenza, nonché l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettono maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

La formazione potrà essere trasversale o comune a più settori o settoriale. A quest'ultima verranno destinati specifici budget di settore in funzione delle necessità formative pianificate da ciascun Responsabile.

Al personale neo assunto o che a seguito di processi di mobilità abbia mutato profilo professionale verrà garantito l'affiancamento di un collega del medesimo servizio con funzioni di tutor.
4. Riguardo allo sviluppo delle conoscenze informatiche di base o inerente a programmi applicativi specializzati sarà privilegiato l'affiancamento /docenza interna da parte degli addetti al CED.

Art. 7
Piano annuale della formazione

1. Annualmente previa rilevazione dei fabbisogni formativi dei vari settori l'Ente sulla base di quanto sopra predispone il Piano della formazione in cui sono indicati:
 - tipologia dei corsi e lavoratori partecipanti tenuto conto delle priorità d'intervento;
 - ammontare delle risorse da impiegare
2. Tale piano , da approvarsi da parte della Giunta Comunale, verrà comunicato successivamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alle RSU.
3. L'Ente, compatibilmente con i vincoli e limiti imposti dalla normativa, destina alla formazione una percentuale pari all'1% della spesa complessiva del personale comprensiva degli oneri riflessi. Le somme destinate alla formazione, nei limiti di cui sopra, non spese nell'esercizio finanziario di riferimento verranno utilizzate nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

Art. 8
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro .
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e alle condizioni di lavoro del personale.
3. Particolare attenzione sarà posta alle misure necessarie da mettere in campo per facilitare l'attività dei lavoratori disabili.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psichico, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. L'Amministrazione si impegna a coinvolgere, consultare, informare e formare il rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi. Ugualmente assicura adeguata formazione ai lavoratori incaricati della prevenzione incendi e del primo soccorso.

Titolo III

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art. 9

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le parti concordano che le risorse annuali destinate allo sviluppo delle risorse umane e della produttività sono finalizzate a premiare effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dei servizi dell'ente nonché a premiare la performance individuale e organizzativa connessa in particolare al soddisfacimento del cittadino destinatario dei servizi e degli interventi, secondo sistemi premiali selettivi basati su logiche meritocratiche. E' vietata la distribuzione di incentivi e premi legati alla produttività/performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. Le risorse quantificate annualmente dall'amministrazione Comunale nel rispetto delle disposizioni previste dalla legge e dai CCNL, verranno destinate e ripartite tra i diversi istituti previsti dal CCNL e dalla legge secondo quanto di seguito disciplinato. Le modalità di utilizzo delle risorse verranno determinate con cadenza annuale in sede di contrattazione decentrata qualora vengano modificati i criteri di cui al presente CCDI.
3. Per gli anni 2011 – 2012 – 2013 il trattamento economico collegato alla applicazione degli istituti di cui al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto di quanto previsto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010.

Art. 10

Criteri per il riconoscimento dell'indennità di disagio. **(art. 17 c. 2 lett. e CCNL 01/04/1999)**

Compensa l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A – B – C .

Per attività disagiate non si intendono condizioni o situazioni di lavoro che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, ma determinate attività , motivate anche da esigenze temporanee, svolte in condizioni o situazioni particolarmente scomode, pesanti o pericolose rispetto a quelle degli altri lavoratori.

Le condizioni particolarmente disagiate vengono al momento così individuate :

1. Effettuazione in modo continuativo o per esigenze temporanee, di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziate rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti o del servizio di appartenenza, o dai dipendenti del medesimo profilo professionale e comportanti, per almeno un giorno alla settimana, il frazionamento in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali, purché non rientranti nelle tipologie contrattuali che danno già luogo a specifiche indennità (turno – reperibilità – orario notturno, festivo e notturno festivo);

2. Attività lavorativa svolta prevalentemente con l'utilizzo anche differenziato di una o più macchine, attrezzature, materiali pericolosi o in particolari e pesanti condizioni ambientali, per i quali non è prevista l'indennità di rischio.

Le indennità di cui ai punti 1) e 2) non sono cumulabili.

L'indennità di disagio è fissata nella misura di euro 25,80 lorde mensili. Essa è corrisposta su base mensile solo per il tempo effettivamente dedicato alle attività rientranti nelle condizioni sopraindicate ed è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del responsabile del settore che segnala all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti che svolgono le prestazioni disagiate sopraindicate.

Art. 11

Indennità di rischio

(art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004)

Non risultano al momento individuate prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dei dipendenti dell'Ente.

Art. 12

Indennità di reperibilità

(art. 23 CCNL 14/09/2000)

Presso l'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità per l'area tecnica. Esso verrà remunerato secondo quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000.

Art. 13

Indennità di turno

(art. 22 CCNL 14/09/2000)

Compensa il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro effettuato secondo turnazioni qualora ricorrano le condizioni di cui all'art. 22 CCNL 14/09/2000.

Le relative indennità, non cumulabili con quelle di disagio, sono corrisposte mensilmente nelle misure e secondo quanto previsto dalla succitata norma contrattuale.

Art. 14
Indennità per orario notturno, festivo e notturno festivo
(art. 24 c. 5 CCNL 14/09/2000)

Compensa il disagio derivante in caso di prestazione lavorativa ordinaria notturna , festiva e notturno festiva . Le relative percentuali di maggiorazione della retribuzione oraria sono corrisposte mensilmente nelle misure previste all'art. 24 c. 5 del CCNL 14/09/2000 alle condizioni ivi indicate.

Art. 15
Criteri per l'assegnazione di specifiche responsabilità
(art. 17 c. 2 lett. f CCNL 01/04/1999)

L'indennità compensa l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle categorie B – C – D non incaricato di posizione organizzativa .

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con atto formale del responsabile del settore competente.

Le specifiche responsabilità in oggetto sono rilevabili in una delle seguenti fattispecie:

1. incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale;
2. incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico - professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni;
3. incarichi comportanti il coordinamento di strutture organizzative con responsabilità di firma per sostituzioni del titolare di posizione organizzativa per limitati periodi temporali.

Il compenso annuo è determinato nella misura massima di euro 1.300,00 , fermo restando il limite individuale disposto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010.

Criteri per la determinazione del compenso:

- relativamente alle fattispecie di cui ai punti 1) l'importo complessivo è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli sottostanti parametri:
 - grado di complessità della struttura e delle relative funzioni : struttura complessa composta da più servizi **euro 500,00 annui lordi**, unità organizzativa semplice **euro 300,00 annui lordi** ;
 - potere di firma verso l'esterno (ivi compresa la eventuale sostituzione per brevi periodi del responsabile di posizione organizzativa) **euro 300,00 annui lordi**;
 - quantità del personale coordinato : da 3 a 5 dipendenti **euro 150,00 annui lordi**, oltre 5 dipendenti **euro 300,00 annui lordi**;
 - livello di autonomia : elevata autonomia organizzativa **euro 200,00 annui lordi**, discreta autonomia organizzativa **euro 100,00 annui lordi**;
- relativamente alla fattispecie di cui al punto 2) l'importo varierà da un minimo di euro 300,00 annui lordi ad un massimo di euro 1.300,00 annui lordi in funzione del

grado di specializzazione richiesta, della complessità tecnica e gravosità dei compiti da espletare e del grado di responsabilità.

- fattispecie di cui al punto 3) : **euro 300,00 annui lordi** da corrispondersi solo nel caso in cui non già riconosciuta nell'ambito della fattispecie di cui al punto 1).

Le indennità di cui ai punti 1) 2) e 3) non possono essere né cumulate tra loro, né cumulate con quelle di cui all'art. 17 c. 2 lett. i .

Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità rientranti nelle fattispecie sopraindicate vengono trasmessi dai competenti responsabili di settore all'ufficio personale ; le relative indennità, quantificate sulla base dei criteri soprastabiliti , verranno liquidate e suddivise in due rate semestrali posticipate con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale su proposta del responsabile del settore competente.

I criteri e gli importi previsti dal presente articolo per l'assegnazione di specifiche responsabilità si applicano a decorrere dal 01/01/2011.

Art. 16

Fattispecie specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. i CCNL 01/04/1999)

L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale delle cat. B – C – D identificate al momento nelle qualifiche di :

1. stato civile e anagrafe : esercizio delega parziale euro 150,00 annui lordi, esercizio di tutte le deleghe euro 300,00 annui lordi;
2. addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico con compiti di responsabilità nella predisposizione e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di informazione al cittadino : euro 300,00 annui lordi;

Le indennità di cui ai punti 1) 2) non sono cumulabili tra loro e in caso di più indennità verrà corrisposta quella di importo più elevato.

I provvedimenti di attribuzione delle qualifiche sopraindicate (con specificazione delle deleghe parziali o totali) vengono trasmessi dai competenti responsabili di settore all'ufficio personale ; le relative indennità, secondo gli importi soprastabiliti , verranno liquidate e suddivise in due rate semestrali posticipate con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale su proposta dei responsabili del settore competente.

Art. 17
Importi indennità maneggio valori
(art. 36 CCNL 14/09/2000)

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata, spetta una indennità giornaliera pari a :

Totale annuo valori maneggiati	Indennità giornaliera
Da euro 2.400,00 a euro 6.000,00	Euro 0,52
Da euro 6.001,00 a euro 15.000,00	Euro 1,03
Oltre euro 15.001,00	Euro 1,55

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio , e verrà liquidata annualmente a consuntivo con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale.

Art. 18
Incentivi economici servizio aggiuntivo asilo nido mese di Luglio
(art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)

Le educatrici sulla base di un progetto predisposto dalla Coordinatrice , garantiscono il servizio aggiuntivo di apertura del Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000, di una massimo di quattro settimane integrative.

Ad avvenuto raggiungimento dell'obiettivo di gruppo , attestato dall'Organo di Valutazione previa relazione della Coordinatrice dell'Asilo Nido, verrà riconosciuto un incentivo economico . Tale incentivo per l'anno 2011 viene quantificato in complessivi euro 6.000,00. Tale incentivo verrà distribuito tra il personale educativo interessato sulla base dell'apporto individuale quali – quantitativo valutato dalla Coordinatrice del servizio.

Art. 19

**Criteri delle forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziati con le risorse di cui all'art. 15 c.1 lett. K CCNL 01/04/1999.
(art. 17 c. 2 lett. g CCNL 01/04/1999)**

Le specifiche attività previste sono :

- progettazione interna ai sensi dell'art. 92 c. 5 D.Lgs. 163/2006;
- recupero dell'evasione ICI ai sensi dell'art. 59 c. 1 lett. p) D.Lgs. 446/1997

I relativi fondi sono ripartiti tra i dipendenti interessati sulla base dei criteri previsti nei rispettivi regolamenti comunali così come modificati da ultimo a seguito degli accordi di cui al CCDI stipulato in data 29/12/2010.

Art. 20

**Criteri di ripartizione delle risorse destinate alle Performance
(art. 17 c. 2 lett. a CCNL 01/04/1999)**

Le risorse che residuano dall'utilizzo dei diversi istituti contrattuali descritti nei precedenti articoli secondo i criteri ivi previsti, sono destinate a valorizzare e incentivare la performance individuale del personale. La valutazione dei dipendenti ai fini dell'erogazione degli incentivi per la performance avviene sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvato dalla Giunta Comunale su proposta dell'ODV. Il nuovo sistema di valutazione ha effetto ai fini degli incentivi per la performance relativi all'anno 2011. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato e delle relative categorie di appartenenza.

L'effettiva entità delle risorse è rideterminata al termine dell'esercizio finanziario in misura pari alla percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG ad ogni struttura organizzativa così come certificato dall'O.D.V. Le economie realizzate andranno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo.

La quota individuale per ciascun dipendente, diversificata in base alla categoria di appartenenza, verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi affidati sia alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione approvato dalla Giunta.

Prestazioni lavorative inferiori a 6 mesi sono ritenute incompatibili con il sistema di valutazione ai fini della erogazione delle risorse destinate alla performance.

Ai fini delle assenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 21
Criteri per progressioni all'interno della categoria.
(ART. 17 c. 2 lett. b) CCNL 01/04/1999)

Le progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati conseguiti nella performance individuale rilevati dal sistema di valutazione delle performance.

Requisiti:

1. art. 9 CCNL 11/04/2008 : il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
2. aver conseguito nell'anno di riferimento (anno in cui vengono destinate le risorse alle nuove progressioni economiche) e nei due anni precedenti una valutazione della performance individuale , riferita alla sola area dei comportamenti/competenze, non inferiore a ~~24/30~~, senza nessun fattore valutato al di sotto di 20/30, ed in particolare nell'area delle competenze professionali e capacità tecniche, un punteggio non inferiore al valore di 24/30.

I dipendenti verranno collocati in graduatorie separate (una per le categorie giuridiche A e B; una per la categoria C, una per la categoria D, una per i titolari di P.O.) , in ordine decrescente in base al punteggio conseguito nell'anno di riferimento.

Le risorse destinate annualmente alle nuove progressioni economiche vengono distribuite , in misura proporzionale tra le varie categorie , tenendo conto del personale collocato nelle singole categorie nonché del costo medio del valore delle progressioni di ogni categoria.

La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° Gennaio dell'anno di riferimento e le progressioni economiche avranno decorrenza dal mese successivo a quello in cui si determina la disponibilità delle relative risorse finanziarie.

A parità di punteggio avrà precedenza chi si sarà collocato nel triennio considerato più volte in fascia E) ed in subordine nella fascia D).

In caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggior anzianità di servizio .

Non sono previste nuove progressioni economiche per gli anni 2011 – 2012 – 2013 anche considerando il limite individuale disposto dall'art. 9 c. 1 della L. 122/2010 .

Villasanta, 09 novembre 2011

AL DIRETTORE GENERALE
Dr.ssa DE SIMONI Fernanda

e p.c.

AL CAPO SETTORE UFFICIO
PERSONALE
CASTOLDI d.ssa Laura

e p.c.

ALL'ASSESSORE AL PERSONALE
CASIRAGHI Massimo Maria
SEDE

Oggetto: Richiesta incontro

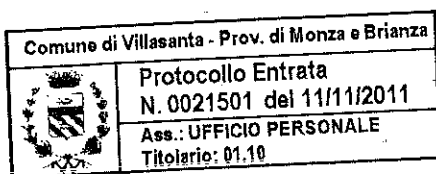
La scrivente RSU, facendo seguito all'assemblea dei lavoratori dello scorso 7 novembre, comunica che l'assemblea stessa, dopo ampia discussione relativa al CCDI anno 2011, dà mandato alle OO.SS. e alla RSU di non sottoscrivere l'accordo raggiunto e riaprire la contrattazione sui seguenti punti:

- personale ASA, riconoscimento dell'indennità di disagio,
- modalità di distribuzione incentivo attività integrative personale educativo asilo nido.

Per quanto sopra siamo con la presente a chiedere un incontro.

Cordiali saluti.

La R.S.U.



Handwritten signature of Laura Castoldi, with the name "Laura Castoldi" written below it.



"Perego Luisa"
<Luisa.Perego@cgil.lombar
dia.it>

03/10/2011 09.05

"Laura Castoldi" <Laura.Castoldi@comune.villasanta.mb.it>,
Per "CISL FP-FPS" <fpsbrianza@tin.it>, "Gemma Arci"
<Gemma.Arci@comune.villasanta.mb.it>, "Marco Sardi"

CC

CCR

Oggetto R: Incontro del 28 settembre

per noi va bene il giorno 6 dalle 15.30.
Luisa Perego Nicola Turdo

Da: Laura Castoldi [mailto:Laura.Castoldi@comune.villasanta.mb.it]
Inviato: ven 30/09/2011 11.10
A: CISL FP-FPS; Gemma Arci; Marco Sardi; Lucia Varisco; Maurizio
Carpanelli; Perego Luisa
Oggetto: Rif: Incontro del 28 settembre

Con riferimento alla Vostra comunicazione di impossibilità a partecipar
all'incontro sindacale del 28/09/2011, si prende atto della
stessa e, considerato che si tratta del secondo rinvio della riunione in
oggetto, si invitano le SS.LL. a voler concordare una
nuova data per l'incontro da tenersi non oltre il prossimo 07/10/2011
stante il tempo trascorso. A tal fine si segnalano le
seguenti possibili date: 05/10 alle ore 10,00 - 06/10 alle ore 09,30
oppure alle ore 15,00. Si attende una risposta in merito entro
il 03/10/2011.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DEL COMUNE DI
VILLASANTA.

"CISL FP-FPS" <fpsbrianza@tin.it>

27/09/2011 18.13

Per
"laura.castoldi@comune.villasanta.mb.it"@servizi-101.brianza.lombardia.cisl
.it
CC
"COMUNE DI VILLASANTA" <marco.sardi@comune.villasanta.mb.it>
Oggetto
Incontro del 28 settembre

Spett.le delegazione trattante-comune di Villasanta
Le scriventi organizzazioni sindacali CISL e CGIL comunicano che per
impegni sopraggiunti non potranno essere presenti all'incontro
sindacale del 28 settembre p.v.
Comunicheranno a breve le possibili date per il prossimo incontro.
Cordiali saluti.

CISL Nicola Turdo
CGIL Luisa Perego