

Milano



Comune
di Milano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
del personale dipendente del Comune di Milano non appartenente all'area separata della
dirigenza
(ex art. 5 del C.C.N.L. 01.04.1999)

PREINTESA

Milano, 5 Dicembre 2005

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per il personale dipendente del Comune di Milano non appartenente all'area separata della dirigenza

PREINTESA

- Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni - Autonomie Locali non appartenenti all'area separata della dirigenza, stipulati in Roma il 31.03.1999 ed il 01.04.1999;
- Visto il successivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per il medesimo personale, stipulato in Roma il 14.09.2000;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro *quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002-2003*, stipulato in Roma il 22.01.2004;
- Viste le vigenti disposizioni in materia di procedure per la contrattazione e la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi negli Enti Locali;

le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, riunite in data odierna presso la sede di via Bergognone 30, sottoscrivono l'allegata *Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* (ex art. 5 del C.C.N.L. 1 aprile 1999 come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22 gennaio 2004).

Per la delegazione di Parte Pubblica

Per la delegazione di Parte Sindacale

CGIL FP

CSA

CISL FPS

FIRMA TECNICA

Di.C.C.A.P.

UIL FPL

RSU

(FIRMA TECNICA)

Q

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI MILANO**

PREINTESA

Art. 1

Obiettivi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. Il presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* che assume a riferimento i CC.CC.NN.L. in vigore, fra i quali l'ultimo è quello stipulato in Roma il 22 gennaio 2004, e le previgenti clausole che regolano il rapporto dei dipendenti del *Comune di Milano* non appartenenti all'area separata della Dirigenza, definisce e regola le diverse applicazioni inerenti il rapporto di lavoro del personale, con la finalità di promuovere il continuo miglioramento dei servizi e lo sviluppo professionale dei dipendenti.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata.

1. Il presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* si applica ai dipendenti del Comune di Milano, esclusi i Dirigenti, destinatari dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali.
2. Le clausole di seguito riportate si applicano dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* - salve restando particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste dalle medesime clausole - e transitoriamente sino al 31.03.2007. Si rinnova tacitamente alla scadenza qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti che lo hanno sottoscritto almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta espressa ai sensi del precedente comma, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a che non siano sostituite dal successivo *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo*.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione negli accordi nazionali e/o norme di legge che riguardino gli aspetti disciplinati dal presente Contratto.
5. Con cadenza semestrale le Parti attuano la verifica congiunta dell'applicazione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
6. Le Parti si impegnano a rendere esigibile il comma 3 dell'art.1 del C.C.N.L. 22.01.2004.

Art. 3

Criteri per l'individuazione delle risorse finanziarie stabili e loro destinazione.

1. Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, da determinarsi annualmente da parte dell'Ente, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (previste dal comma 2 dell'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004) sono costituite secondo quanto indicato nella seguente tabella.

Capinelli Puffa *PR* *PR* *PR* *PR* *PR* *PR* *PR* *PR* *PR*

ex C.C.N.L. 01.04.99	Art. 14, comma 4 riduzione 3% dello straordinario - dal 1.1.2000.
	Art. 15, comma 1, lett. a) (risorse ex art.31 comma 2 lettere b) c) d) ed e) del C.C.N.L. 6.7.95 + quota straordinari ex 7° e 8° q. f. incaricati di posizione organizzativa
	Art. 15, comma 1, lett. b) eventuali risorse aggiuntive (art. 32 C.C.N.L. 6.7.95 e art. 3.C.C.N.L. 16.7.96 anno 1998)
	Art. 15, comma 1, lett. c) eventuali risparmi di gestione nell'anno 1998
	Art. 15, comma 1, lett. f) risparmi ex art. 2, c.3, D.Lgs 29/93 (riassorbimento trattamento economico)
	Art. 15, comma 1, lett. g) risorse ex led
	Art. 15, comma 1, lett. h) risorse ex indennità ex VIII q.f.;
	Art. 15, comma 1, lett. j) risorse pari allo 0,52% sul monte salari anno 97;
	Art. 15, comma 1, lett. l) risorse del personale trasferito;
	Art. 15, comma 5 risorse per aumento organici
ex C.C.N.L. 05.10.01	Art. 4, comma 1 incremento 1,1% monte salari 1999;
	Art. 4, comma 2 recupero R.I.A. e assegni ad personam personale cessato
ex C.C.N.L. 22.01.04.	Art. 32, comma 1 incremento 0,62% del monte salari 2001;
	Art. 32, comma 2 incremento 0,50% del monte salari 2001;
	Art. 32, comma 7 incremento 0,20% del monte salari 2001

2. Le risorse decentrate stabili di cui al presente articolo 3 sono utilizzate per:

- liquidare la retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa e per Alte Professionalità;
- liquidare l'indennità di comparto nelle misure e con le modalità di cui al vigente C.C.N.L.;
- liquidare i compensi dovuti al personale dipendente a seguito di progressioni orizzontali già realizzate;
- realizzare progressioni orizzontali, ai sensi della vigente disciplina contrattuale;
- liquidare il salario accessorio previsto dai contratti collettivi di lavoro in vigore, che sia finanziabile ricorrendo alle risorse stabili.

Art. 4

Criteria per l'individuazione delle risorse finanziarie variabili e loro destinazione

1. Sono considerate risorse variabili, ai sensi del comma 3 dell'art. 31 del C.C.N.L.22.01.2004, quelle correlate alla applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

ex C.C.N.L. 01.04.99	art. 15, comma 1, lett. d)
	art. 15, comma 1, lett. e)
	art. 15, comma 1, lett. k)
	art. 15, comma 1, lett. m)
	art. 15, comma 1, lett. n) – (Camere di commercio)
	art. 15, comma 2, eventuali integrazioni fino max 1,2, monte salari 1997 e comma 4;
art. 15, comma 5 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività;	
ex C.C.N.L. 05.10.01	art. 4, commi 3 e 4;
ex C.C.N.L. 14.09.00	art. 54;

2. Le risorse decentrate variabili di cui al presente articolo 4 sono utilizzate per:

- liquidare quote di salario accessorio previste dal C.C.D.I. 12.02.2002 *Clausole specifiche per gli appartenenti al Corpo della Polizia Municipale;*
- liquidare il salario accessorio nel rispetto delle vigenti prescrizioni contrattuali.

Art. 5

Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi

- In continuità con il C.C.D.I del 19.02.2001 (art. 17) e con il C.C.N.L. del 22.1.2004 (art. 37), i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi tengono conto sia del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente che degli esiti della valutazione delle prestazioni del personale.
- Ciascuna Direzione dell'Ente informa capillarmente i dipendenti interessati circa i risultati attesi sia per quanto riguarda gli obiettivi, propri dei Servizi di appartenenza, che per le competenze attese nello sviluppo professionale, come risulta dalle schede di valutazione.
- Nell'ambito delle disponibilità del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi, il sistema premiante potrà incentivare in modo mirato, anche in alternativa al compenso incentivante ordinario, previa specifica intesa con le Rappresentanze Sindacali, il conseguimento di alcuni obiettivi ritenuti particolarmente strategici dall'Amministrazione.
- Il compenso incentivante, essendo strettamente correlato agli effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento della quantità e della qualità delle prestazioni nonché agli esiti del processo di valutazione, viene attribuito, di norma entro il 30 Aprile dell'anno solare successivo a quello di riferimento, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi è condotta dalla Direzione Centrale Programmazione, Controlli e Sistemi Informativi, mentre

la valutazione è condotta secondo la metodologia per la valutazione permanente adottata dal Comune di Milano.

5. La quota di produttività spettante al singolo dipendente è perciò suddivisa in due parti:
- Una quota, pari al **85%** della somma complessivamente riconoscibile al singolo dipendente, è erogata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.
 - Una quota, pari al **15%** della somma complessivamente riconoscibile al singolo dipendente, è erogata in relazione alla valutazione delle prestazioni.
6. Al personale in distacco sindacale retribuito o permesso sindacale retribuito protratto per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la *valutazione virtuale* delle prestazioni, identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'area della dirigenza del Comune di Milano.
7. L'entità del premio incentivante sarà articolato secondo la Tabella N. 1, di seguito indicata:

**TABELLA 1
ARTICOLAZIONE DEL PREMIO**

CRITERIO	QUOTA DEL PREMIO	CONDIZIONE
Obiettivi generali dell'Ente	30%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore allo 70%
Obiettivi delle Direzioni Centrali	20%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore allo 80%
	10%	Se la percentuale di raggiungimento si colloca fra il 70 e l'80%
	0%	Se la percentuale di raggiungimento è inferiore al 70
Obiettivi dei Settori	35%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore allo 80%
	20%	Se la percentuale di raggiungimento si colloca fra il 50 e l'80%
	0%	Se la percentuale di raggiungimento è inferiore al 50%
Valutazione delle prestazioni	15%	Con valutazione pari a 18 o superiore.
	10%	Con valutazione pari o superiore a 12 e inferiore a 18.
	5%	Con valutazione pari o superiore a 7 e inferiore a 12.
	0%	Con valutazione inferiore o in caso di impossibilità di realizzare la valutazione.

8. Per il personale che nel corso dell'anno è stato trasferito di Settore si terrà conto del periodo prevalente di permanenza e dei risultati raggiunti dal relativo Settore.
9. Il premio incentivante la produttività sarà attribuito anche al personale assunto a tempo determinato, secondo le modalità indicate nella TABELLA 1, in proporzione alla durata del periodo di lavoro.



10. Le disposizioni sopra riportate, nonché quelle di cui al successivo comma 13, si applicano anche per determinare l'entità della retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizioni organizzative, incluse le alte professionalità.

11. Il premio incentivante la produttività, articolato sulla base di quanto indicato alla TABELLA 1, sarà attribuito a ciascun dipendente in relazione ai giorni di effettiva presenza, nel corso dell'anno di riferimento.

Non saranno considerate assenze dal servizio, ai fini della determinazione del premio incentivante la produttività, le seguenti causali:

- infortunio;
- congedo di maternità o paternità;
- malattie per causa di servizio;
- prerogative sindacali;
- ferie;
- permessi retribuiti comunque previsti dalle norme o regolamenti vigenti;
- congedi per diritto allo studio di cui alla Legge 53/2000;
- assenze per terapie salvavita (le Parti si riservano di approfondire la specifica disciplina);
- altre assenze giustificate sulla base delle leggi poste a tutela delle situazioni di svantaggio.

L'elenco delle assenze, sopra indicato, sarà aggiornato in presenza di innovazioni normative.

12. Sono acquisite nel presente C.C.D.I. le disposizioni concordate con specifici Protocolli d'Intesa Sindacale, relative al salario accessorio per gli anni 2003 e 2004 (*Allegati n.1 e n.2*).

13. Una quota pari ad € 60,00 per l'anno 2004, e ad € 100,00 per l'anno 2005, è riservata ai soli dipendenti la cui valutazione delle prestazioni risulti essere, rispettivamente per l'anno 2004 e per l'anno 2005, pari a "Eccellente".

Art. 6

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

1. La progressione economica, all'interno delle singole categorie, di seguito denominata "progressione orizzontale", si realizza nel limite delle risorse disponibili nello specifico fondo, previsto dal CCNL, e decorre economicamente dalle date concordate tra le Parti, con specifico Protocollo d'Intesa, con l'obiettivo di riconoscere tangibilmente la professionalità sviluppata dai singoli dipendenti.

2. Si darà luogo alle progressioni economiche mediante procedura aperta a tutti i dipendenti secondo i criteri di seguito indicati e secondo quelli da definirsi con successiva intesa.

2.1 Il requisito per l'accesso alle procedure per le progressioni orizzontali è:

- a. essere in servizio alla data in cui decorre la progressione orizzontale, con un'anzianità minima, acquisita presso Pubbliche Amministrazioni (di cui al D.Lgs.165/01 art. 1, comma 2) con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, per un minimo di 2 anni, nella posizione economica immediatamente inferiore.

b. i 2 anni, di cui al precedente punto "a", vengono computati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di applicazione.

3.2 Gli *indicatori* considerati per collocare in graduatorie dipendenti in ciascuna posizione economica sono :

- a. 1 la *partecipazione a interventi formativi* attinenti la professionalità compresa nel profilo rivestito.
- a. 2 l'*"esperienza"* che sarà calcolata attribuendo 3 punti per ciascun anno (gg. 365 nell'anno solare) di permanenza a tempo indeterminato.
- a. 3 il punteggio riportato nella *valutazione* delle prestazioni nell'anno precedente a quello di decorrenza della *progressione orizzontale*.

Il punteggio totale che sarà considerato per le *progressioni orizzontali* è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli elementi considerati.

4 Al personale dipendente che sia stato assente per lungo periodo per maternità o infortunio e di cui, conseguentemente, non sia valutabile la prestazione effettiva nell'anno utile per le progressioni orizzontali, sarà attribuito il punteggio medio riconosciuto nella categoria di appartenenza (*punteggio virtuale*).
Per il personale di **Polizia Municipale**, detta media sarà rilevata con riferimento agli appartenenti al Corpo.

4.1 L'ordine di graduatoria dei dipendenti realizzato per ciascuna posizione economica, sulla base di quanto riportato dalle disposizioni sopra riportate, determina l'attribuzione della progressione economica, nei limiti dei contingenti concordati tra le Parti.

4.2 In caso di parità di punteggio complessivo nelle graduatorie di posizione economica, sarà preferito - ai fini dell'ordine della graduatoria - il più anziano di età.

4.3 Per il personale del Corpo di Polizia Municipale, nel caso di parità di punteggio sarà preferito, in ordine il più anziano di servizio nel profilo e nel caso di ulteriore parità il più anziano di età.

4.4 Le Parti si riservano il confronto sui casi particolari relativi a malattie professionali.

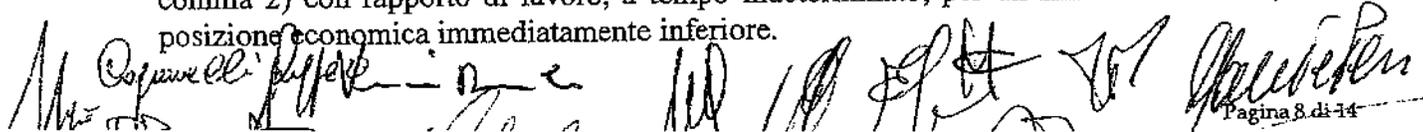
Art. 7

Progressioni orizzontali per gli anni 2003, 2004 e 2005

1. Le *progressioni orizzontali* per gli anni 2003, 2004 e 2005 sono disposte con le decorrenze e per i contingenti di personale riportati nelle tabelle allegate al presente C.C.D.I. (*Allegato n. 3*), adottando la seguente disciplina.

2. Il requisito per l'accesso alle procedure per le progressioni orizzontali è:

- a. essere in servizio alla data in cui decorre la *progressione orizzontale*, con un'anzianità minima, acquisita presso Pubbliche Amministrazioni (di cui al D.Lgs.165/2001 art. 1, comma 2) con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, per un minimo di 2 anni, nella posizione economica immediatamente inferiore.



- b. i 2 anni, di cui al precedente punto "a", vengono computati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di applicazione.
 - c. il non aver già effettuato una progressione economica con decorrenza successiva al 31.12.2002.
3. I punteggi per collocare in graduatoria i dipendenti in ciascuna posizione economica ai fini della progressione orizzontale sono i seguenti:
- a. punti 3 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art 1, comma 2, del D.Lgs 165/2001.
 - b. per la valutazione delle prestazioni realizzata con riferimento all'anno precedente quello per la progressione orizzontale: punti 3 per valutazione pari ad "adeguato"; punti 6 per valutazione pari a "buono"; punti 9 per valutazione pari ad "eccellente".
4. La precedenza assoluta in graduatoria per le *progressioni orizzontali* è riconosciuta:
- 1° ai dipendenti in possesso dei necessari requisiti che, tra il 1999 e la stipulazione del presente CCDI, non hanno effettuato alcuna progressione orizzontale;
 - 2°
 - al personale delle categorie A e B con 25 anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Milano;
 - al personale delle categorie C e D con 30 anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Milano.
5. Per il personale di **Polizia Municipale** l'accesso alle *progressioni orizzontali* 2003, 2004 e 2005 è previsto a condizione della maturazione dei requisiti previsti dal CCDI – *Clausole specifiche per gli appartenenti al Corpo della Polizia Municipale* del 12.02.2002, con le decorrenze e nei contingenti stabiliti nell'allegato prospetto (*Allegato n. 4*), ferme restando le precedenze assolute di cui al precedente punto n. 4.
- Tali requisiti sono integrati, con riferimento alle nuove posizioni di sviluppo C5 e D6, prevedendo per l'accesso alla posizione economica C5 12 anni di servizio nel profilo professionale e per l'accesso alla posizione economica D6 3 anni di servizio nella posizione economica D5.
6. Si intende che il personale appartenente al Corpo della **Polizia Municipale** avrà accesso alle *progressioni orizzontali* successive al 30 giugno 2005 – ove previste – con il requisito di due anni di anzianità nel profilo professionale di Polizia Municipale, fermo restando il successivo punto n. 7.
7. Non potranno accedere alle *progressioni orizzontali* gli appartenenti al Corpo di **Polizia Municipale** che hanno già effettuato una progressione economica con decorrenza successiva al 31.12.2002. Le Parti esamineranno, ai fini delle *progressioni orizzontali*, la situazione degli Agenti di Polizia Municipale che per effetto della mobilità verso altri Enti non hanno effettuato la progressione orizzontale una volta rientrati presso il Comune di Milano.
8. Al personale in distacco sindacale retribuito o permesso sindacale retribuito protratto per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la *valutazione virtuale* delle prestazioni, identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'area della dirigenza del Comune di Milano.

9. Al personale dipendente che sia stato assente per lungo periodo per maternità o infortunio e di cui, conseguentemente, non sia valutabile la prestazione effettiva nell'anno utile per le progressioni orizzontali, sarà attribuito il punteggio medio riconosciuto nella categoria di appartenenza (*punteggio virtuale*).

Per il personale del *Corpo della Polizia Municipale*, detta media sarà rilevata con riferimento al personale non dirigente appartenente allo stesso *Corpo*.

10. In caso di parità di punteggio complessivo nelle graduatorie di posizione economica, sarà preferito - ai fini dell'ordine della graduatoria - il più anziano di età.
11. Per il personale del *Corpo di Polizia Municipale*, nel caso di parità di punteggio sarà preferito, in ordine il più anziano di servizio nel profilo e nel caso di ulteriore parità il più anziano di età.
12. Le Parti si riservano il confronto sui casi particolari relativi a malattie professionali.

Art. 8

La metodologia di valutazione

1. La scheda di valutazione - come è noto - deve essere sottoscritta dai tre attori che intervengono nel processo:
- il *valutatore*⁽¹⁾, cioè il responsabile del Servizio/Ufficio in cui il *valutato* è inserito,
 - il Dirigente immediatamente sovra-ordinato,
 - il dipendente interessato.
- a. La scheda di valutazione deve essere presentata al dipendente, in un colloquio individuale, condotto dal *valutatore*, solo dopo che il Dirigente sovraordinato avrà controfirmato la valutazione proposta dal Responsabile del Servizio/Ufficio, in modo tale che il dipendente possa prenderne visione e firmare, a sua volta, per completare il percorso.
- b. Per le Posizioni Organizzative, il *valutatore* può anche essere un Dirigente non responsabile del Settore, per cui la scheda dovrà essere presentata all'interessato solo dopo la controfirma del Direttore del Settore di appartenenza.

⁽¹⁾ Definizione di "valutatore".

In base al Contratto Integrativo del 19.2.2001 "la responsabilità della valutazione del personale è di competenza dei Dirigenti" (art. 6 c. 3) che possono avvalersi, nell'espletamento del processo, anche dei "Responsabili delle singole unità organizzative, appartenenti alla cat. D" (art. 6 c. 8).

Il "valutatore" quindi è la figura direttamente responsabile dell'unità operativa in cui è inserito il "valutato", in altre parole, la persona di cui il Dirigente si avvale per la conduzione del processo di valutazione.

Per questo motivo, il "valutatore" può essere un Responsabile di unità organizzativa (appartenente alla cat. D) e la sua valutazione dovrà essere controfirmata dal Dirigente immediatamente sovraordinato, cui compete -per contratto- la responsabilità del processo di valutazione.

In alcuni casi, però, il "valutatore" può anche essere un Dirigente Responsabile di Servizio/Ufficio ed anche in questo caso la valutazione dovrà essere controfirmata dal Dirigente immediatamente sovraordinato.

Q

- c. Si osserva, inoltre, che la sottoscrizione della scheda, da parte del dipendente, costituisce un suo diritto, contrattualmente previsto, ma rappresenta anche un dovere. In questo modo infatti, l'interessato attesta di aver partecipato al colloquio, di aver eventualmente formulato osservazioni e di aver preso visione della scheda che gli viene rilasciata in copia.
 - d. Qualora l'interessato rifiutasse di sottoscrivere la scheda, la circostanza dovrà essere annotata in calce alla scheda stessa a cura del responsabile del servizio/ufficio che conduce il colloquio.
- 2. Al personale in distacco sindacale retribuito o permesso sindacale retribuito protratto per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la *valutazione virtuale* delle prestazioni, identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'area della dirigenza del Comune di Milano.
 - 3. E' realizzato nel mese successivo alla conclusione del processo di valutazione, un confronto per esaminare l'applicazione della disciplina di cui ai commi precedenti.
 - 4. L'applicazione della presente disciplina sarà realizzata anche sulla base dell'intesa del 05.12.2005.
 - 5. Il personale incaricato della valutazione del personale dovrà essere specificamente formato per realizzare con competenza ed equilibrio tale compito.

Art. 9

Incentivi economici per il personale educativo

- 1. L'accordo allegato (*All. n.5*) costituisce parte integrante del presente CCDI.

Art. 10

Incentivazione per il personale a tempo parziale, personale con contratto di somministrazione di lavoro, e telelavoro

- 1. Il personale a tempo parziale riceverà una quota di incentivo per la produttività, quantificata sulla base dei criteri sopra definiti, proporzionale alla riduzione oraria che ne caratterizza il rapporto di lavoro
- 2. Al personale con contratto di somministrazione di lavoro temporaneo (interinale) che, a decorrere dall'anno 2000, ha partecipato e parteciperà al raggiungimento dei programmi prestabiliti nel piano triennale degli obiettivi del Settore di assegnazione, è corrisposta -per il tramite dell'Agenzia alle cui dipendenze abbiano costituito il rapporto di lavoro- una quota di incentivo per la produttività quantificata sulla base dei criteri applicati per il personale dipendente del Comune di Milano, rapportandola al numero di ore lavorate nel periodo di riferimento, e finanziandola con le poste di bilancio stanziare per contratti di somministrazione di lavoro temporaneo. Tale incentivo fa capo alle voci di bilancio specifiche per il lavoro temporaneo.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are somewhat stylized and difficult to read, but they appear to be official approvals or signatures of the parties involved in the document.

3. Al personale che svolga prestazione lavorativa sottoforma di telelavoro domiciliare che partecipi al raggiungimento dei programmi prestabiliti nel piano triennale degli obiettivi del Settore di assegnazione, è corrisposta l'erogazione di una quota di produttività quantificata sulla base dei criteri di cui alla TABELLA 1, rapportata al numero di ore lavorate nel periodo di riferimento.

Art. 11

Correlazione tra incentivazioni specifiche e retribuzione di risultato

1. Al personale incaricato di posizione organizzativa viene corrisposto un trattamento economico accessorio composto da una retribuzione di posizione ed una di risultato.
2. Al predetto personale sono altresì corrisposte le incentivazioni specifiche e gli ulteriori trattamenti accessori espressamente previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro vigenti.
3. Il personale incaricato di posizione organizzativa qualora sia destinatario di incentivazioni specifiche, diverse da quelle prese in considerazione ai successivi commi 4 e 5, percepisce la retribuzione di risultato nei limiti del 50% della quota altrimenti spettante. Il cumulo tra la retribuzione di risultato ed ulteriori voci di salario accessorio spettanti al predetto personale non può superare l'importo complessivo pari ad € 8.264,00.
4. Il personale incaricato di posizione organizzativa che sia destinatario delle incentivazioni ex art.18 Lg. 109/94, percepisce la retribuzione di risultato nei limiti del 20% della quota altrimenti spettante.
5. Il personale incaricato di posizione organizzativa che svolge funzioni di professionista legale e che percepisca a titolo di incentivi specifici i compensi professionali (diritti ed onorari), percepisce la retribuzione di risultato nei limiti del 20% della quota altrimenti spettante.
6. *Clausola di garanzia*: qualora - nell'arco dello stesso anno solare- la somma individuale risultante dal cumulo della quota di retribuzione di risultato indicata ai precedenti commi con altri incentivi fosse inferiore al 100% della retribuzione di risultato massima percepibile, la quota della retribuzione di risultato dovrà essere incrementata in modo che il predetto cumulo sia pari al 100% della retribuzione di risultato massima percepibile, nell'ambito delle disposizioni contrattuali di riferimento.
7. I compensi riferiti a professionisti legali e quelli ai sensi dell'art. 18 della Legge 109/94 saranno oggetto di considerazione nel corso di successivi confronti ai fini di armonizzare le politiche retributive, anche prevedendo l'importo massimo erogabile.

Art. 12

Tipologia delle Alte Professionalità

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo generale dell'Ente gli incarichi di Alta Professionalità si caratterizzano per l'assunzione di particolari responsabilità e per la prevalenza dell'elemento professionale, senza con ciò escludere la sussistenza di competenze gestionali.
2. Gli incarichi di Alta Professionalità possono essere conferiti per:

- *valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative* acquisite attraverso la maturazione di esperienze di lavoro e con preparazione culturale correlata a titoli accademici, anche con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- *riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità* nel campo della ricerca, dell'analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse.

Art. 13

Individuazione, valorizzazione e graduazione delle Alte Professionalità

1. Le *Alte professionalità* sono individuate all'interno dell'organigramma delle direzioni Centrali e dei Settori, tenendo conto dell'analisi condotta, con particolare riferimento ai seguenti fattori:

- Attività principali.
- Relazioni esterne.

2. L'incarico di *Alta professionalità* è diversamente valorizzato in base al "peso" dei diversi fattori considerati ed il suo valore economico varia da un minimo di € 5.200,00 ad un massimo di € 16.000,00, al cui finanziamento è espressamente destinata la quota di risorse decentrate prevista all'art. 32 comma 7 del C.C.N.L. 22.01.2004.

3. Il peso della posizione è determinato sulla base dei seguenti indicatori:

Attività principali

- **Compiti specialistici** (per la lettera a) dell'art. 10 comma 2 del CCNL 2004).
- **Analisi e valutazione propositiva di problematiche complesse** (per lettera b) dell'art.10 comma 2 del CCNL 2004).
- Direzione unità operativa.
- Organizzazione.
- Pianificazione.
- Decisione.

Relazioni

- Relazioni di Servizio (relazioni con altri Settori o Organi dell'Amministrazione)
- Relazioni di Tipo istituzionale (relazioni con altri Enti, Organismi, o altri soggetti)

3. Gli incarichi di Alta Professionalità saranno articolati in base alla seguente tabella:

Fascia	Valore Ponderale	Valore Economico della retribuzione di posizione
1 FASCIA		€ 5.200,00
2 FASCIA		€ 11.500,00
3 FASCIA		€ 16.000,00

4. La retribuzione di risultato connessa agli incarichi di Alta Professionalità può arrivare sino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione ed è riconoscibile in applicazione del precedente art. 5 comma 10.

5. La correlazione tra incentivazioni specifiche e retribuzione di risultato è disciplinata dal precedente art.11





Art. 14
Conferimento degli incarichi di Alta Professionalità

1. Il Direttore di Settore, d'intesa con il Dirigente sovraordinato- previa verifica del contenuto della scheda di analisi e delle verifiche di compatibilità con la dotazione organica effettuate dalla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione - attribuisce l'incarico di Alta Professionalità a personale di categoria D, tenendo conto dei seguenti criteri:

- Competenze cognitive e requisiti culturali (elevate competenze specialistiche, elevata capacità di analisi e di programmazione strutturata.)
- Competenze realizzative (capacità ed abitudine ad individuare, a dar corso, a supportare la realizzazione, di soluzioni anche di carattere innovativo, a fronte di problematiche complesse.)
- Competenze relazionali (capacità di instaurare e sviluppare rapporti con soggetti interni ed esterni).

2. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rinvia alla disciplina dettata in materia di conferimento di incarichi di posizione organizzativa.

3. Entro il mese di Febbraio 2006 sarà avviato e concluso un confronto mirato a ricercare equilibri nella spesa per posizioni organizzative, in considerazione dell'istituzione delle Alte Professionalità.

Art. 15
Disposizione programmatica

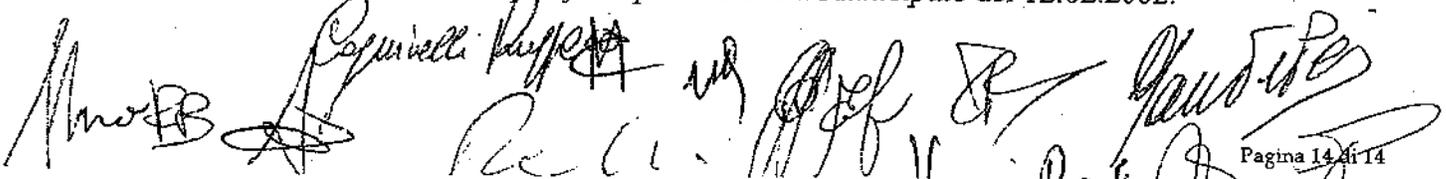
1. Le somme non utilizzate con riferimento all'esercizio finanziario 2005, così come concordato in apposita sessione negoziale, e accertate in sede di consuntivo verranno destinate prioritariamente al finanziamento di:

- compensi relativi a particolari responsabilità e nuove indennità;
- compensi da erogarsi a titolo di incentivazione specifica anno 2005, al personale dei Servizi Ausiliari - appartenente alla categoria A ed alla categoria B1 - impegnato presso le strutture educative (che fanno capo al *Settore Servizi all'Infanzia*)-.

Art. 16
Disposizioni finali

1. Ogni previgente disposizione in contrasto con la disciplina di cui al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è da considerarsi abrogata.

2. Le Parti confermano l'impegno a perfezionare, a decorrere dal 2 Gennaio 2006, la contrattazione decentrata integrativa, trattando le materie non ancora esaminate, inclusa l'eventuale integrazione o modifica del C.C.D.I. *Clausele specifiche per la Polizia Municipale* del 12.02.2002.



Dichiarazione congiunta
delle OOSS CGIL - CISL - UIL - CSA - DICCAP

LE PARTI SI IMPEGNANO A VERIFICARE, PREVIA APPOSITA

SESSIONE NEGOTIALE, UNA ULTERIORE DISCORRENZA

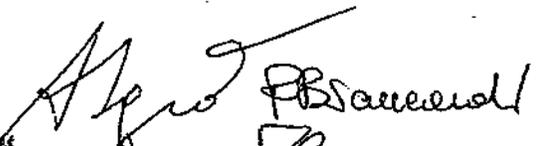
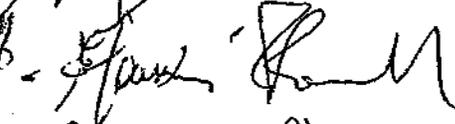
NELL'ANNO 2006 SECONDO I CRITERI GIÀ

CONCORDATI CON LA PREINTESA DEL 05/12/2005.

LA PREINTESA DEL 05/12/2005 SARÀ DEFINITIVAMENTE

SOTTOSCRITTA A SEGUITO DELLA CONSULTAZIONE DI

TUTTO IL PERSONALE, ENTRO IL GENNAIO 2006.

FP CGIL   
CSA  
DICCAP  

NOTA A VERBALE

I DELEGATI RSU DEL COMUNE DI MILANO, MICHELINO
MICHELINO (SLAI-COBAS), FRANCO DOMENICO (RAB-CUB)

SI DISSOCIAMO DALLA FIRMA APPOSTA IN CALCE AL
VERBALE DI CONCERTAZIONE IN DATA ODIERNA, AVENTE
PER OGGETTO " LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE: SCHEDE DI VALUTAZIONE

I SOTTOSCRITTI DELEGATI RSU, NON SOLO NON CONDIVIDONO
I CRITERI ENUNCIATI NEL SOPRACITATO VERBALE DI ACCORDO,
MA ANCOR PIÙ NON CONDIVIDONO, NÈ NEL MERITO
NÈ NEL METODO, LA SCHEDE DI VALUTAZIONE,
RITEPENDOLA LESIVA DELLA DIGNITÀ E DEGLI
INTERESSI DEI LAVORATORI

MILANO, 5-12-2005

I DELEGATI RSU. MICHELINO MICHELINO (SLAI-COBAS)

