



Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, vista la deliberazione n. 75 del 6 marzo 2014 di giunta comunale di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, senza necessità di modifiche e integrazioni, in data ~~10 MAR 2014~~ procedono alla

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

dell'allegata ipotesi di accordo relativo alla MODIFICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO ANNO 2013, sottoscritta provvisoriamente il 18 dicembre 2013.

Le parti negoziali sono così rappresentate:

p. La delegazione trattante di parte pubblica

Michele Bertola *Michele Bertola*
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Stefano Polenghi *Stefano Polenghi*
Componente stabile

Per la delegazione di parte sindacale

RSU *Vincenzo Nicolino*

FP CGIL *Corrado Riva*

FPS CISL

FP UIL *FP UIL*

Sulpm DICCAP *Sulpm DICCAP*

Ammesso in qualità di uditore:

USB *USB*

ACCORDO DEFINITIVO
MODIFICA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO ANNO 2013

Il giorno 18 del mese di dicembre dell'anno 2013, presso la sede comunale, a seguito degli incontri per la modifica del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2013, le parti negoziali così rappresentate:

- Delegazione di parte pubblica, composta dal presidente, dr. Michele Bertola, e dal dott. Stefano Polenghi, componente stabile.
 - Delegazione di parte sindacale, composta da:
 - R.S.U.
 - Organizzazioni sindacali territoriali:
 - FP CGIL
 - CISL FPS
 - UIL FPL
 - CSA
 - SULPM DICCAP
- e ammesso in qualità di uditore: USB

Tenuto conto che, sulla base degli indirizzi espressi dal Nucleo di Valutazione in merito alle modifiche alla metodologia di valutazione delle prestazioni professionali dei dipendenti non dirigenti, scaturite alla luce delle risultanze del primo anno di applicazione della metodologia vigente nonché a seguito delle osservazioni presentate dai rappresentanti dei lavoratori e dai dirigenti - il Nucleo di Valutazione ha disposto, come risulta dal verbale del 5 dicembre 2013, di apportare alcune modifiche al sistema di valutazione delle prestazioni del personale non dirigente (e non titolare di posizione organizzativa);

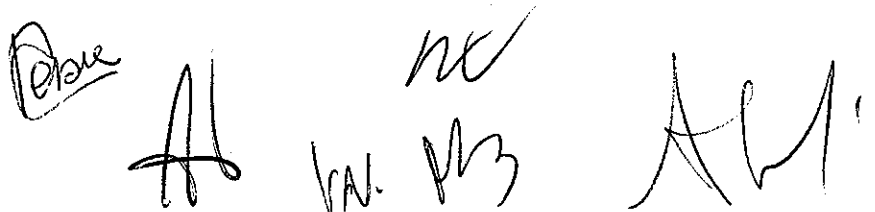
Preso atto che sarà a breve adottato l'atto di modifica della metodologia di valutazione, a valere già dal 2013, in quanto le modifiche riguardano aspetti non legati agli obiettivi già assegnati ai dipendenti in sede di piano della performance 2013 né alla modifica intrinseca di item valutativi, quanto alla sostituzione di alcuni di loro con la valorizzazione della cifra corrispondente al grado di raggiungimento degli obiettivi all'interno della scheda di valutazione delle prestazioni individuali, andando a sostituire gli item della categoria "contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi";

Ritenuto necessario adeguare conseguentemente i criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti in esito alla valutazione delle prestazioni individuali nonché del ciclo della Performance a partire dal 2013 e per il successivo biennio 2014-2015;

Visto il protocollo d'intesa firmato dalle parti in data 12 dicembre 2013 in merito;

Visto il contratto collettivo decentrato integrativo valido per gli anni 2012-2013, di seguito denominato ccdi 2012-2013, sottoscritto definitivamente in data 8 maggio 2012 ed autorizzato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 19 aprile 2012;

Viste le norme provenienti da precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, tuttora vigenti e richiamati nel ccdi 2012-2013;



‘Sottoscrivono l’allegata ipotesi di accordo, dando atto che le modifiche apportate al contratto decentrato 2012-2013 sono valide anche per il biennio 2014-2015 e che saranno recepite nel relativo contratto collettivo decentrato integrativo per il quale sarà a breve aperta specifica sezione negoziale.

1. MODIFICHE ALL’ART. 5 DEL CCDI 2012-2013 “NORME DI GARANZIA”

1. Dopo il secondo capoverso viene aggiunto il seguente paragrafo:

In caso di omessa valutazione intermedia o ingiustificato grave ritardo nell’esperimento di questa fase di valutazione, il dipendente non può essere collocato in fascia inferiore alla media dei dipendenti del settore. Dell’omissione si tiene conto anche in sede di valutazione delle prestazioni dirigenziali.

2. MODIFICHE ALL’ART. 7 DEL CCDI 2012-2013 “RISORSE DESTINATE A INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE”

1. Il punto 1 del primo capoverso dell’art. 4 viene così modificato

1. Le risorse vengono suddivise in due quote: una per la performance collettiva (Q1) ed una per la performance individuale (Q2), secondo una diversa incidenza per categoria, come sotto riportato::

- ✓ 80% Q1 e 20% Q2 - per le categorie B e B3
- ✓ 70% Q1 e 30% Q2 - per la categoria C
- ✓ 60% Q1 e 40% Q2 – per le categorie D e D3.

2. Il punto 2. del primo capoverso è modificato come segue:

2. Viene determinata la “cifra di valutazione collettiva” di ogni singolo lavoratore sulla base dei risultati di performance collettiva (grado di raggiungimento degli obiettivi) dei processi a cui partecipa, nonché sulla base della percentuale di partecipazione individuale agli obiettivi/processi a cui abbiano effettivamente partecipato, in maniera sostanziale, previsti e negoziati coi dirigenti in fase di programmazione;

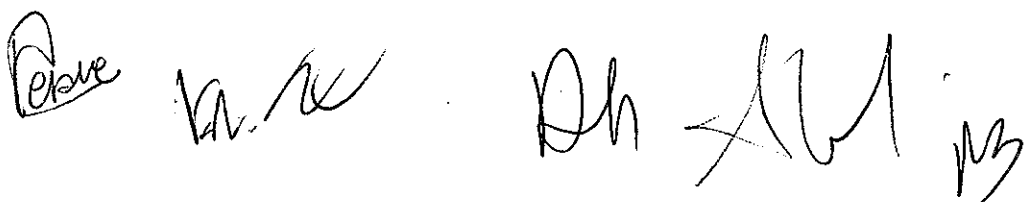
3. Il punto 3. dell’art. 7 è modificato come segue:

Il 50% dell’importo complessivo disponibile viene riparametrato in base alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti parametri:

<u>Categoria</u>	<u>Parametro</u>
D	145
C	120
B	109
A	100

3. MODIFICHE ALL’ART. 10 DEL CCDI 2012-2013 “PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLA CATEGORIA (progressioni orizzontali)

1. Il comma 2 dell’art. 10 del ccdi 2012-2013 è così modificato:



2. per l'applicazione dell'istituto contrattuale in questione si applicano i criteri già definiti con precedenti atti negoziali (contratto decentrato 29/12/1999, ccdi 15 dicembre 2006 e successive integrazioni) ed inoltre si stabilisce che:

- tutti gli inquadramenti avranno decorrenza dal 31 dicembre di ciascun anno.
- Successivamente all'inquadramento in posizione economica superiore, il dipendente non può essere inserito nelle graduatorie degli aspiranti al passaggio economico per 2 anni oltre a quello di inserimento (36 mesi, meno un giorno).
- Di fissare come segue i criteri per il riconoscimento della posizione economica superiore:

Criteria	Punteggio massimo per categoria	
Esperienza acquisita: Si considera l'attività prestata in un periodo massimo di 15 anni nella categoria, espressa in mesi, escludendo i periodi di aspettativa non retribuita per motivi personali	B	35
	C	30
	D	20
Arricchimento professionale <ul style="list-style-type: none"> • crediti maturati nell'anno a seguito di partecipazione con profitto ad iniziative di formazione ed aggiornamento • vengono valutate le iniziative di formazione ed aggiornamento che rientrano nel piano annuale della formazione • arricchimento professionale derivante anche da corsi di formazione coerenti alla posizione e certificati • altra attività che non sia già considerata nel criterio "esperienza acquisita" 	B	15
	C	20
	D	25
Valutazione delle prestazioni individuali: è di competenza del dirigente del settore di appartenenza del lavoratore, in applicazione della vigente metodologia di valutazione delle prestazioni individuali.	B	50
	C	50
	D	55

Il budget disponibile per gli inquadramenti al 31 dicembre 2013 è corrispondente ai risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio avvenute nel 2013 rapportate su base annua con l'aggiunta di euro 60.000.

4. MONITORAGGIO DELL'ANDAMENTO DELLA PERFORMANCE DI ENTE

1. I risultati dei report del controllo di gestione, secondo la tempistica definita nei regolamenti e nelle metodologie collegate, sono pubblicati sul sito internet dell'ente e sulla pagina intranet al fine di rendere partecipi i lavoratori dell'andamento del grado di raggiungimento degli obiettivi inseriti nel piano della performance.

5. MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI

1. Prima della comunicazione delle valutazioni vengono esplicitati gli obiettivi strategici che l'Ente si propone di raggiungere con l'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, anche con riferimento all'effetto sulla motivazione professionale prodotta dal sistema.

2. Viene istituito un monitoraggio del sistema di valutazione, da attivare entro giugno dell'anno di riferimento, anche attraverso l'utilizzo di questionari rivolti ai dipendenti, garantendone l'anonimato.
3. Vengono resi noti i criteri utilizzati di anno in anno dal Nucleo di Valutazione per il monitoraggio dell'efficacia della metodologia dallo stesso proposta, sulla base dei dati dell'applicazione del metodo di valutazione.

6. VALIDITA' DELLE MODIFICHE AL CCDI 2012-2013 A VALERE SU 2014 E 2015

1. Le modifiche apportate al contratto decentrato 2012-2013 con la sottoscrizione del presente accordo sono valide anche per il biennio 2014-2015 e saranno recepite nel relativo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà sottoscritto a seguito di apposita sezione negoziale.

7. NORMA DI RINVIO

1. Per tutto quanto non modificato o non esplicitato si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti a seguito della sottoscrizione del ccdi 2012-2013 e degli accordi stralcio successivamente sottoscritti.

p. La delegazione trattante di parte pubblica

Michele Bertola



Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Stefano Polenghi



Componente stabile

Per la delegazione di parte sindacale

RSU



FP CGIL



FPS CISL

FP UIL

Sulpm DICCAR



Ammesso in qualità di uditore:

USB

