



**IL COMUNE DI CINISELLO BALSAMO**  
 COPPIA PER DOCUMENTO DIGITALE DEPOSITATO PRESSO L'ENTE  
 Protocollo: 0084068/2013 del 24/12/2013  
 Pass: P.0084068/2013  
 Indirizzo: P.0084068/2013  
 Materiale: SILENTE

<b>ACCORDO STRALCIO relativo alla "MODIFICA PARZIALE del Contratto collettivo decentrato integrativo 2012-2013, sottoscritto definitivamente in data 8/5/2012."</b>	
.	
<b>Data di sottoscrizione (preintesa) - 18/12/2013</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza - Anno 2013-2014-2015</b>	
	<b>contenuto</b>
<b>articolo 1</b>	<b>MODIFICHE ALL'ART. 5 DEL CCDI 2012-2013 "NORME DI GARANZIA -</b> viene introdotta una misura di tutela in occasione della fase della "valutazione intermedia"
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Il riferimento è alla metodologia di valutazione delle prestazioni professionali che fa a sua volta riferimento ai principi introdotti dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, cosiddetta Legge Brunetta, recepiti nel vigente regolamento del sistema di direzione approvato da ultimo con deliberazione n. 185 del 5 dicembre 2013
principale risultato atteso	garantire il pieno rispetto di tutte le fasi della metodologia di valutazione delle prestazioni individuali, garantendo al lavoratore una valutazione che non risenta di omissioni o tardive applicazioni nell'iter procedurale
collegamento piano performance	Il collegamento è stringente, la metodologia di valutazione delle prestazioni prende in esame i risultati del piano della performance e i comportamenti agiti individualmente volti alla sua realizzazione
precenti accordi richiamati	è richiamato l'art. 5 del ccdi 2012-2013 laddove sono previste altre formule di garanzie in sede di valutazione finale
precedenti accordi abrogati	no
<b>articolo 2</b>	<b>MODIFICHE ALL'ART. 7 DEL CCDI 2012-2013 "RISORSE DESTINATE A INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE.</b> Si modificano solo parzialmente le modalità di calcolo dei compensi incentivanti in riferimento alla percentuale collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e ai cosiddetti risultati collettivi, individuando un peso diverso nella proporzione economica tra le due quote di compenso diversa per categoria. Maggiore la quota collettiva per le categorie più basse, minore per le categorie più alte, a vantaggio della quota legata ai comportamenti organizzativi.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Il riferimento è all'art. 4 CCNL 1.4.1999 e successive modifiche (contrattazione sui i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio) , nonché alla decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, cosiddetta Legge Brunetta
principale risultato atteso	sostenere ed incrementare la partecipazione e lo spirito di gruppo, specie nel personale delle categoria più basse, ed incrementare il ruolo "direttivo" delle categorie più alte
collegamento piano performance	Il collegamento è stringente, i compensi incentivanti sono collegati unicamente ai risultati ottenuti, sia in termini collettivi che individuali, in riferimento agli obiettivi del piano della performance
precenti accordi richiamati	è richiamato l'art. 7 del ccdi 2012-2013 laddove è identificato l'intero meccanismo di erogazione dei compensi incentivanti

precedenti accordi abrogati	no
articolo 3	<b>MODIFICHE ALL'ART. 10 DEL CCDI 2012-2013 "PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (progressioni orizzontali)</b> - Le parti concordano di aumentare da 7 a 15 il periodo utile per considerare l'esperienza acquisita nell'elaborazione delle graduatorie per le progressioni orizzontali economiche, e di aumentare il tempo di "blocco" tra un passaggio e un altro (che rimane comunque "virtuale" con il permanere dei vincoli ex art. 9 del D.L 78/2010)
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	le disposizioni sono coerenti con l'art. 5 del CCNL 31.3.1999
principale risultato atteso	Sottolineare il ruolo della esperienza acquisita nell'elaborazione delle graduatorie per le progressioni orizzontali economiche, riducendo l'effetto "scatto di anzianità", rendendo più rarefatta la frequenza potenziale di passaggio.
collegamento piano performance	si, la valutazione presa in considerazione per la formazione delle graduatorie è quella scaturita dalla valutazione dei comportamenti agiti in occasione della realizzazione del piano della performance
precenti accordi richiamati	<b>l'art. 10 del ccdi 2012-2013 richiama a sua volta l'art.8 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 23.12.1999, nonché le modifiche introdotte dai protocolli successivi, che hanno determinato le modalità applicative riassunte nel documento allegato.</b>
precedenti accordi abrogati	no
articolo 4	<b>MONITORAGGIO DELL'ANDAMENTO DELLA PERFORMANCE DI ENTE</b> - L'Amministrazione si impegna a rendere noti con puntualità e periodicamente i risultati legati agli obiettivi dle piano della performance attraverso la rete intranet. Precedentemente era garantito solo la pubblicazione sul sito internet.
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Il decreto legislativo n. 33/2013 prevede la pubblicazione periodica dei risultati del piano della performance nell'apposita sottosezione della sezione Amministrazione trasparente
principale risultato atteso	Far comprendere in "tempo reale" la necessità di eventuali misure correttive per garantire il raggiungimento degli obiettivi e per orientare il comportamento dei dipendenti anche in previsione della fase di valutazione finale delle prestazioni
collegamento piano performance	si, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 5	<b>MONITORAGGIO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI</b> - L'Amministrazione si impegna a rendere noti gli obiettivi strategicie intrinsechi all'applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	Il riferimento è generico al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, cosiddetta Legge Brunetta
principale risultato atteso	condividere metodologie e garantire la congruenza del sistema con gli obiettivi dell'ente
collegamento piano performance	si, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato
precenti accordi richiamati	=

## Compatibilità con le disposizioni del contratto nazionale e delle leggi vigenti

precedenti accordi abrogati	=
articolo 6	<b>VALIDITA' DELLE MODIFICHE AL CCDI 2012-2013 A VALERE SU 2014 E 2015.</b> Le parti danno atto che le modifiche introdotte con il presente accordo saranno hanno validità anche per gli anni 2014 e 2015 e saranno recepite nei successivi accordi decentrati
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	compatibile con l'art. 5 CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.1.2004
principale risultato atteso	Dare stabilità al metodo di raccordo tra metodologia di valutazione e incentivazione per almeno tre anni, periodo minimo adeguato a valutare effettivamente l'efficacia di un sistema
collegamento piano performance	sì, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato
precenti accordi richiamati	è richiamato in generale il ccdi 2012-2013
precedenti accordi abrogati	=
articolo 7	<b>NORMA DI RINVIO</b> - come di prassi si fa rinvio generale alle disposizioni non modificate dal presente accordo ed inserite in contratti e accordi precedenti e tutt'ora vigenti
compatibilità colle disposizioni CCNL o legge	compatibile con l'art. 2 comma 4 del CCNL (rinnovo tacito a meno di disdetta esplicita)
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=

P

COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

COPIA DEL DOCUMENTO DIGITALE DEPOSITATO PRESSO L'ENTE

PROTOCOLLO N. 0084068/2013 del 24/12/2013

Class: 3.5 «INQUADRAMENTI E APPLICAZIONECONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO»

Firmatario: SILVIA BENSI