



Comune di Monza Protocollo Generale
04/01/2013
0001186
01.06.15

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE ACCORDO

Oggetto: Criteri di distribuzione delle risorse variabili previste nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente anno 2012, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL del Comparto Regioni Autonomie Locali del personale non dirigente e relative al progetto *"Potenziamento servizi esterni ufficio Area Centro e Aree Esterne, ai sensi dell'art. 208, comma 5bis del Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n. 285"*

Monza, 28 dicembre 2012

Visto l'art. 15, comma 5, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali del personale non dirigente (nel seguito, per brevità, denominato anche CCNL) del 1 aprile 1999, che consente l'incremento delle risorse variabili del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente (di seguito, per brevità, Fondo) *"in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche"*;

Vista la proposta di progetto, ai sensi del citato art. 15, comma 5, del CCNL del 1 aprile 1999, avanzata dalla Direzione del Settore Polizia Locale agli atti del Settore Organizzazione e Personale, che prevede l'attivazione di *"Servizi esterni per controlli mirati alla sicurezza urbana, sicurezza stradale, potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 del C.d.s., da svolgersi in aggiunta ai servizi ordinari di presidio del territorio attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro del personale coinvolto"* (nel seguito, per brevità, denominato *"Progetto di potenziamento"*);

Rilevato che il progetto è mirato, in particolare, al potenziamento dei servizi dell'Ufficio Area Centro ed Aree Esterne - rispetto allo standard minimo - in funzione delle esigenze della Città e di quelle relative alla sicurezza urbana e stradale, al contrasto alla guida in stato d'ebbrezza e ai servizi in orario notturno, da realizzare attraverso un impiego del personale con cadenze dei turni, dei riposi e dei rientri a debito orario difforni rispetto all'ordinaria ciclicità, programmata con ridotti margini di preavviso;

Dato atto che il progetto *de quo* può essere finanziato, come chiarito dalla Corte dei Conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia (cfr. parere n. 961/2010), attraverso quota parte dei proventi derivanti delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni previste dal Decreto Legislativo 30 aprile 1992 n. 285 (c.d. Codice della Strada), ai sensi dell'art. 208 del medesimo Decreto;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 20 marzo 2012 con la quale è stato determinato in € 172.500 l'ammontare dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni previste dal Codice della Strada per l'anno 2012 destinabili,

ai sensi dell'art. 208 del medesimo Codice, per l'attuazione di progetti di potenziamento dei servizi in parola;

Preso atto che:

- il medesimo progetto di potenziamento dei servizi è già stato finanziato nell'anno 2011;
- l'aderenza del progetto al dettato contrattuale (art. 15, comma 5, del CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 1 aprile 1999 e relative linee guida Aran, formulate in risposta al quesito n. 499-15L1) è stata accertata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (cfr. documento del 28 luglio 2011 agli atti del Settore Organizzazione e Personale);

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- deliberazione n. 721 dell'11 dicembre 2012, con la quale la Giunta Comunale ha reso disponibili risorse, per un importo massimo pari a € 18.000,00, da destinare all'incentivazione dei dipendenti coinvolti nel progetto in parola, da prevedere nel Fondo per le politiche di sviluppo del personale anno 2012;
- la determinazione n. 2477 del 14 dicembre 2012, con la quale la Direzione del Settore Organizzazione e Personale, ha integrato il Fondo per le politiche di sviluppo del personale anno 2012, prevedendo tra le risorse variabili un importo pari a € 18.000,00, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, destinate al "Progetto di potenziamento";

Considerato che le risorse variabili inserite nel Fondo, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, sono erogate proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, come accertato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, e nel rispetto dei criteri di ripartizione definiti in sede di contrattazione decentrata;

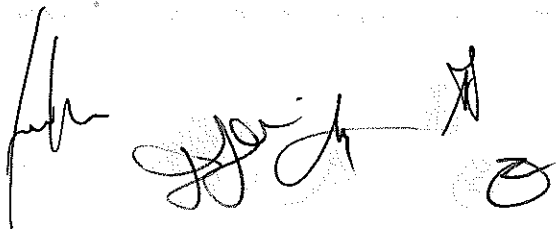
Richiamate:

- le deliberazioni n. 372 del 19 giugno 2012 e n. 594 del 25 ottobre 2012 con le quali la Giunta Comunale ha costituito e successivamente modificato la delegazione trattante di Parte pubblica abilitata alla contrattazione decentrata con le Rappresentanze sindacali territoriali e dell'Ente;
- la deliberazione n. 626 del 6 novembre 2012 con la quale la Giunta Comunale ha delineato gli indirizzi per la definizione dei criteri generali per la distribuzione di compensi incentivanti il personale dipendente per l'anno 2012;

Ritenuto, pertanto, necessario definire i criteri di ripartizione delle suddette risorse variabili, ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. dell'1 aprile 1999;

Condiviso che, in considerazione della specificità del progetto in oggetto e, in particolare, delle differenziate prestazioni aggiuntive richieste al personale coinvolto, occorre definire dei criteri di ripartizione specifici che assicurino una coerente e appropriata differenziazione dell'incentivo da riconoscere (solo a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento dei risultati) in funzione:

- del differente grado di disagio legato alla tipologia di turno potenziato (ordinario, serale e notturno)
- della maggior flessibilità richiesta in caso di anticipo/posticipo del turno assegnato;



Considerato che in data 17 dicembre 2012 è stata sottoscritta, tra delegazioni di Parte pubblica e sindacale, la Preintesa oggetto del presente Accordo, prot. gen. n. 140756 del 18 dicembre 2012, agli atti del Settore Organizzazione e Personale;

Dato atto che, in data 24 dicembre 2011, la citata Preintesa del 17 dicembre 2011 è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti, unitamente alla relativa relazione tecnico-finanziaria, al fine di procedere alle verifiche di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL del 1° aprile 1999 e all'art. 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che in tale sede il Collegio non ha effettuato alcun rilievo, come attestato nel verbale, in atti prot. gen. n. 142734 del 24 dicembre 2012, agli atti del Settore Organizzazione e Personale;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. **784** del 28 dicembre 2012 che autorizza la delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del presente Accordo e all'attuazione dello stesso;

Tutto ciò premesso, le Delegazioni di Parte Pubblica e Sindacale

CONCORDANO

che le risorse previste nel Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente anno 2012, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, in relazione al "Progetto di potenziamento", e che ammontano a un valore massimo pari a €18.000,00, vengano ripartite tra i dipendenti coinvolti - a seguito di verifica e validazione del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione - sulla base dei criteri di seguito esplicitati:

a) INCENTIVAZIONE PERSONALE DI VIGILANZA ASSEGNATO AI DIFFERENTI SERVIZI "POTENZIATI"

Al personale di vigilanza assegnato ai servizi "potenziati" di cui al progetto in oggetto, viene riconosciuto:

- a.1 un incentivo pari a € 5/ora per ogni servizio diurno (per un totale massimo di € 35 per servizio);
- a.2 un incentivo pari a € 7/ora per ogni servizio serale (per un totale massimo di € 49 per servizio);
- a.3 un incentivo pari a € 10/ora per ogni servizio notturno (per un totale massimo di € 70 per servizio).

L'incentivo, nella misura di $\frac{1}{4}$ degli importi previsti ai precedenti punti a.1, a.2 ed a.3, è, inoltre, riconosciuto anche al personale di vigilanza che sia stato assegnato in prima istanza a un servizio potenziato e che successivamente venga spostato da tale servizio a un servizio ordinario per sopravvenute e non prevedibili esigenze di servizio legate alla necessità prioritaria di garantire la copertura dei servizi minimi di Polizia Locale; l'importo economico dell'incentivo è correlato alla tipologia di servizio ordinario riassegnato per garantire la copertura dei servizi minimi ($\frac{1}{4}$ dell'importo di cui al punto a.1 per il servizio diurno, $\frac{1}{4}$ dell'importo di cui al punto a.2 per il servizio serale, $\frac{1}{4}$ dell'importo di cui al punto a.3 per il servizio notturno).

Nel caso in cui l'importo destinato al progetto non sia sufficiente a coprire per intero l'incentivazione di cui al presente punto a), gli importi individuali saranno proporzionalmente ridotti.

b) INCENTIVAZIONE PERSONALE DI VIGILANZA PER LA DISPONIBILITA' IN TERMINI DI FLESSIBILITA' VERTICALE

Nel limite dell'eventuale residuo stanziamento (derivante dalla differenza tra l'importo massimo complessivamente destinato al progetto e le somme destinate all'incentivazione di cui al precedente punto a)) viene riconosciuta un'ulteriore incentivazione per la disponibilità richiesta in termini di flessibilità verticale, di anticipo/posticipo di due ore del turno di lavoro con ridotto preavviso, pari a:

- una maggiorazione del 50% dell'incentivazione prevista per il turno prevalente anticipato/posticipato, se su turno potenziato (in aggiunta alla quota di cui ai precedenti punti a.1, a.2, o a.3)
- un importo pari al 30% dell'incentivazione prevista per il turno prevalente anticipato/posticipato, se su turno ordinario (tale incentivazione è calcolata sull'importo di cui al punto a.1 per il servizio diurno, sull'importo di cui al punto a.2 per il servizio serale e sull'importo di cui al punto a.3 per il servizio notturno).

Nel caso in cui l'importo destinato al progetto non sia sufficiente a coprire per intero l'incentivazione di cui al punto b), gli importi individuali saranno proporzionalmente ridotti.

c) FATTISPECIE ESCLUSE DALL'INCENTIVAZIONE

L'incentivo di cui ai precedenti punti a) e b) non viene riconosciuto nel caso in cui si proceda a cambi/modifiche di turni o riposi (ivi compresi gli slittamenti di orari):

- volti ad assicurare la copertura dei servizi minimi di Polizia Locale (fatto salvo quanto precisato al precedente punto a), secondo periodo);
- a seguito di specifica richiesta avanzata dal personale.

Si precisa che, nel caso eccezionale in cui un servizio potenziato programmato non possa svolgersi a seguito della sopraggiunta e non prevedibile indisponibilità di uno o più componenti della pattuglia che determini la mancanza del numero minimo di personale necessario per la regolare formazione della stessa, l'incentivazione, nella misura di ¼ degli importi previsti ai precedenti punti a) e b), viene comunque riconosciuta al personale disponibile assegnato a tale servizio potenziato, nel caso in cui lo stesso, nel medesimo orario del servizio potenziato, venga riassegnato ad altro servizio di Polizia Locale.

Al Dirigente del Settore Polizia Locale compete la predisposizione della reportistica a consuntivo, con l'elenco dei dipendenti coinvolti nel progetto beneficiari dell'incentivazione di cui ai precedenti punti a) e b).

Le Parti concordano, infine, che non sono oggetto di incentivazione ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999 eventuali prestazioni straordinarie rese nel contesto del progetto.

**LA DELEGAZIONE
DI PARTE SINDACALE**

RSU

FP CGIL

**LA DELEGAZIONE
DI PARTE PUBBLICA**

Il Presidente
Dott. Mario Spoto
Segretario e Direttore Generale

CISL FP

UIL FPL

CSA

DICCAP

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito dal CISL, dall'UIL, dalla CSA e dal DICCAP, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di definire le linee guida per la riforma del sistema di gestione del personale pubblico, in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 2001.

**Il componente
Dott.ssa Annamaria Iotti
Dirigente del Settore
Organizzazione e Personale**

**Il componente
Dott. Luca Pontiggia
Dirigente del Settore
Bilancio, Programmazione Economica
e Tributi**

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito dal CISL, dall'UIL, dalla CSA e dal DICCAP, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di definire le linee guida per la riforma del sistema di gestione del personale pubblico, in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 2001.

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito dal CISL, dall'UIL, dalla CSA e dal DICCAP, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di definire le linee guida per la riforma del sistema di gestione del personale pubblico, in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 2001.

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito dal CISL, dall'UIL, dalla CSA e dal DICCAP, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di definire le linee guida per la riforma del sistema di gestione del personale pubblico, in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 2001.

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito dal CISL, dall'UIL, dalla CSA e dal DICCAP, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di definire le linee guida per la riforma del sistema di gestione del personale pubblico, in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 2001.

Il presente documento è stato elaborato dal Gruppo di lavoro costituito dal CISL, dall'UIL, dalla CSA e dal DICCAP, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di definire le linee guida per la riforma del sistema di gestione del personale pubblico, in attuazione del Decreto Legislativo n. 150 del 2001.