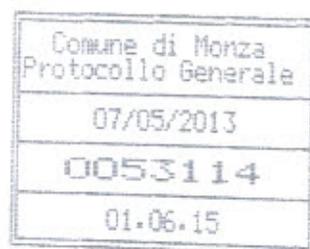


# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2 0 1 3 - 2 0 1 5

PER IL PERSONALE  
DIPENDENTE DEL  
COMUNE DI MONZA



R.S.U.  
COMUNE  
DI MONZA



2 MAGGIO 2013

f

*[Handwritten signatures]*

La delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente, dott.ssa Annamaria Iotti, Dirigente del Settore Organizzazione e Personale del Comune di Monza;

La Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Monza, nella persona del coordinatore Luca Monguzzi;

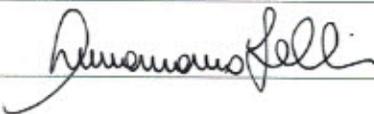
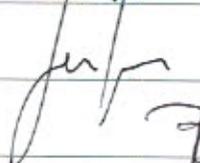
Le Organizzazioni Sindacali:

- F.P. C.G.I.L. nella persona del Dirigente Sindacale Luisa Perego
- C.I.S.L. F.P. nella persona del Segretario Provinciale Giuseppe Leone
- U.I.L. F.P.L. nella persona del Segretario Provinciale Davide Ballabio

Preso atto che:

- nei giorni 8 e 9 marzo 2013 le Parti hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente per gli anni 2013 -2015, in atti prot. gen. n. 030205 dell'11 marzo 2013;
- le verifiche di cui agli artt. 5, comma 3, del C.C.N.L. 1° aprile 1999 e 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, condotte sull'ipotesi sottoscritta, hanno dato esito positivo (cfr. Verbale Collegio dei Revisori n. 22/2013 del 17 aprile 2013 );
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 223 del 23 aprile 2013, ha autorizzato la Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente Contratto;

sottoscrivono il sottoesteso Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Monza per il triennio 2013/2015:

Soggetti firmatari		Data di sottoscrizione
Comune di Monza: dott.ssa Annamaria Iotti		02/05/2013
R.S.U.: Luca Monguzzi		02/05/2013
F.P. - C.G.I.L. : Luisa Perego		02/05/2013
C.I.S.L. - F.P. : Giuseppe Leone		02/05/2013
U.I.L. - F.P.L.: Davide Ballabio		02/05/2013



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI _____	5
Art.1 - Ambito di applicazione e durata del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo _____	5
Art. 2 - Soggetti titolati alla sottoscrizione del presente CCDI e degli accordi in sede decentrata _____	5
Art. 3 - Modifiche ed integrazioni al presente CCDI e agli accordi in sede decentrata. Interpretazione autentica degli stessi _____	5
TITOLO II - DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE _____	6
Art. 4 - Fondo risorse decentrate (artt.31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004) _____	6
Art. 5 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate _____	6
Art. 6 - Criteri per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria _____	7
Art. 7 - Criteri generali di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1° aprile 1999 _____	7
Art. 8 - Criteri generali di ripartizione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999 relative a progetti di incremento quali-quantitativo dei servizi _____	10
Art. 9 - Correlazione retribuzione di risultato Posizioni Organizzative/Alte Professionalità con altri compensi previsti da specifiche disposizioni normative e contrattuali _____	11
Art. 10 - Indennità e altri compensi (specifiche responsabilità): fattispecie, criteri, valori e decorrenza applicazione _____	11
Art. 10.1- Indennità di rischio _____	11
Art. 10.2 - Indennità di disagio _____	12
Art. 10.3 - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 1° aprile 1999 _____	13
Art. 10.3.1 - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 _____	13
Art. 10.3.2 - Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i), CCNL 1° aprile 1999 (come integrata dall'art. 36, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004) _____	14

Art. 11 - Criteri per l'incentivazione di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge o contrattuali \_\_\_\_\_ 14

Art. 12 - Incentivi per la remunerazione di attività ulteriori personale asilo nido - art. 31, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000 \_\_\_\_\_ 14

Art. 13 - Criteri per l'erogazione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1° aprile 1999 per il personale in distacco sindacale \_\_\_\_\_ 15



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (nel seguito, per brevità, CCDI), redatto ai sensi dell'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali (nel seguito, per brevità, CCNL) 1° aprile 1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Monza, ad esclusione del personale di categoria dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale.
2. Il presente CCDI ha decorrenza dal 1° gennaio 2013 e conserva la propria efficacia sino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL. Nelle more della stipulazione di un nuovo CCDI, continuano ad applicarsi le norme di cui al presente accordo, fatte salve le disposizioni che risultino incompatibili con norme di legge o del CCNL.
3. Dalla data di decorrenza del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli altri accordi di contrattazione decentrata antecedentemente sottoscritti; i predetti accordi continueranno a essere applicati solo per la regolamentazione di materie la cui competenza temporale è ascrivibile a periodi antecedenti il 1° gennaio 2013.
4. Le materie oggetto degli accordi disapplicati di cui al precedente punto 3. saranno oggetto di regolamentazione da parte degli organi comunali competenti; nelle more di tali revisioni le materie oggetto di tali accordi continueranno ad essere disciplinate secondo quanto in essi definito.

### Art. 2 - Soggetti titolati alla sottoscrizione del presente CCDI e degli accordi in sede decentrata

1. I soggetti titolati alla sottoscrizione del presente CCDI e degli accordi in sede decentrata sono quelli individuati dall'art. 10, commi 1 e 2, del CCNL 1° aprile 1999.
2. Il presente CCDI e gli accordi in sede decentrata sono validamente sottoscritti dalla Parte Pubblica se sottoscritti dal Presidente della Delegazione trattante, in esito alle procedure di controllo previste dall'art. 40-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
3. Il presente CCDI e gli accordi in sede decentrata sono validamente sottoscritti dalla Parte Sindacale se:
  - sottoscritti dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Monza (nel seguito, per brevità, R.S.U.);oppure
  - sottoscritti dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali (nel seguito, per brevità, OO.SS.) firmatarie dell'ultimo C.C.N.L.; tale dato è calcolato come somma delle medie tra il dato associativo aziendale e il dato elettorale dell'ultima elezione R.S.U. di ogni OO.SS. firmataria dell'ultimo C.C.N.L.

### Art. 3 - Modifiche ed integrazioni al presente CCDI e agli accordi in sede decentrata. Interpretazione autentica degli stessi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione autentica del presente CCDI e degli accordi in sede decentrata ciascuna delle Parti firmatarie può richiedere la convocazione della delegazione trattante al fine di giungere alla definizione consensuale del significato delle clausole controverse. La richiesta deve contenere una breve descrizione dei fatti e/o degli eventuali elementi di diritto sui quali si basa la necessità di interpretazione.
2. Qualora la richiesta provenga dalla Parte Sindacale, il Presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. Nel caso l'incontro sia richiesto dalla Parte Pubblica, la Parte Sindacale viene convocata con almeno 10 giorni lavorativi di anticipo sulla data fissata per la riunione.

## TITOLO II - DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE

### Art. 4 - Fondo risorse decentrate (artt.31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004)

1. Le risorse decentrate (nel seguito, per brevità, denominate anche "fondo") destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004.
2. La costituzione del fondo, fatte salve eventuali successive integrazioni di parte variabile disposte dall'Amministrazione comunale in corso d'anno, viene adottata entro il mese di febbraio dell'anno di competenza, con determinazione del dirigente deputato alle politiche di gestione delle risorse umane, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", nel rispetto dei vincoli derivanti dai CCNL, dalla normativa vigente e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione comunale.
3. Le risorse "variabili" non possono essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità.

### Art. 5 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate sono destinate in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
  - 1.1 *Progressioni Economiche Orizzontali*: tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio, sulla base degli importi e delle modalità previsti dai vigenti CCNL.
  - 1.2 *Posizioni organizzative/Alte Professionalità*: al finanziamento di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, istituite dal competente organo dell'Amministrazione comunale, funzionalmente alla pesatura di ciascuna posizione secondo il sistema di ponderazione in vigore nell'Ente. Nel triennio 2013-2015 le risorse destinate annualmente a tale istituto non possono essere superiori al 18% dell'importo delle risorse di parte stabile del fondo, come determinate prima della decurtazione prevista dall'art. 9, comma 2-bis del Decreto Legislativo 30 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122. Tale vincolo è rimosso a decorrere dall'1.1.2016 salvo diverso accordo tra le Parti;
  - 1.3 *Indennità di Comparto*: tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio, sulla base degli importi e delle modalità previsti dai vigenti CCNL;
  - 1.4 *Indennità professionali*: tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio che svolge mansioni per le quali i vigenti CCNL prevedono il riconoscimento di apposite indennità professionali (a titolo esemplificativo, profili educativi

degli asili nido e delle scuole dell'infanzia, area vigilanza, indennità ex ottava qualifica funzionale);

- 1.5 *Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale di cat. B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative*: al finanziamento di tale voce sono destinate le risorse necessarie per compensare le fattispecie stabilite dal presente contratto, secondo i valori ivi indicati. Nel triennio 2013-2015 le risorse destinate annualmente a tale istituto (ad esclusione dei compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1° aprile 1999, come modificato dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004) non possono essere superiori al 3,2% dell'importo delle risorse di parte stabile del fondo, come determinate prima della decurtazione prevista dall'art. 9, comma 2-bis del Decreto Legislativo 30 maggio 2010, n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122. Tale vincolo è rimosso a decorrere dall'1.1.2016 salvo diverso accordo tra le Parti;
- 1.6 *Indennità contrattuali di turno e reperibilità*: tali voci sono strettamente correlate all'entità numerica del personale impegnato nei servizi che prevedono turnazioni o reperibilità, sulla base degli importi e delle modalità previsti dai vigenti CCNL;
- 1.7 *Indennità contrattuali di rischio e disagio*: al finanziamento di tali voci sono destinate le risorse necessarie per indennizzare le fattispecie stabilite dal presente contratto, secondo i valori ivi indicati;
- 1.8 *Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi)*: al sistema di incentivazione sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri stabiliti dal presente contratto.

#### **Art. 6 - Criteri per la progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

1. Le parti concordano sull'opportunità di prevedere l'utilizzo delle progressioni orizzontali in quanto istituto adeguato per valorizzare l'impegno profuso dal personale e rimandano a successivo accordo il completamento e l'integrazione dei criteri per la loro attuazione affinché tali progressioni possano trovare applicazione dal 1° gennaio 2014.

#### **Art. 7 - Criteri generali di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1° aprile 1999**

1. L'attribuzione al personale del compenso premiale incentivante la produttività (nel seguito, per brevità, "compenso di produttività") è:
  - strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili;
  - avviene secondo logiche improntate alla selettività e meritocrazia;
  - avviene esclusivamente a seguito della conclusione dell'annuale processo di valutazione della performance e sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente.
2. Per l'anno di valutazione 2014, in via sperimentale, in caso di ottenimento di risultati positivi di performance organizzativa, il budget complessivo di produttività viene erogato interamente al personale dipendente sulla base dei criteri esposti nei successivi commi del presente articolo. In caso contrario, il predetto budget è erogato al 70%. Per le annualità successive le parti si impegnano a rilevare l'esito della sperimentazione e a rivalutare contrattualmente le modalità di ricaduta sull'erogazione della produttività del concetto e degli esiti di performance organizzativa positiva di cui al presente comma, affinché le stesse siano comunque applicabili dall'anno di valutazione 2015.

3. La valutazione della performance individuale del dipendente fa riferimento alla valutazione dei seguenti due ambiti:
- 3.1 Valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (nel seguito, per brevità, "obiettivi");
  - 3.2 Valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi (nel seguito, per brevità, "comportamento organizzativo").
4. Gli ambiti di valutazione cui al precedente comma 3. sono graduati come segue:  
obiettivi → 80%  
comportamento organizzativo → 20%
5. La valutazione della performance individuale è di competenza del Dirigente, che può avvalersi della collaborazione dei responsabili di servizio o di ufficio; ai lavoratori, almeno una volta in corso d'anno e con adeguato anticipo rispetto al termine dell'anno di valutazione, devono essere fornite indicazioni sull'andamento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi utili a raggiungere una valutazione meritoria. Il dipendente può comunque richiedere, una volta in corso d'anno, un incontro formale con il responsabile diretto e/o il proprio dirigente, per ricevere le indicazioni di cui al precedente periodo.
6. Alla distribuzione del compenso di produttività partecipano tutti i dipendenti che hanno prestato un numero di ore di servizio effettivo nell'anno di valutazione pari o superiore a 400. La suddetta soglia è proporzionalmente ricalcolata per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale.
- Ai fini della valutazione della performance individuale sono considerate come ore di presenza:
- l'effettivo servizio con la sola esclusione del lavoro straordinario a pagamento;
  - i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale;
  - i permessi ex art. 33 della Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - i permessi per donazioni di sangue e midollo osseo;
  - i permessi sindacali;
  - i permessi per terapie salvavita di cui all'art. 10 del CCNL 14 settembre 2000.
- Ai dipendenti che non abbiano raggiunto le predette soglie in termini di ore di servizio effettivo, ma che partecipano alla distribuzione del compenso di produttività, in virtù delle deroghe di cui al precedente periodo, sarà assegnata la miglior valutazione tra:
- la valutazione media conseguita nell'anno di valutazione dal personale del settore inquadrato nella medesima categoria giuridica di appartenenza, ovvero dal personale dell'intero settore se unico dipendente inquadrato in tale categoria;
  - la valutazione media di performance individuale conseguita dal dipendente nei due anni precedenti l'anno di valutazione.
7. Per ogni dipendente di cui al precedente comma 6., viene calcolato un "*budget individuale di produttività*" suddividendo la quota del fondo destinato al compenso di produttività tra il numero dei dipendenti, per ognuno dei quali verrà operata la parametrizzazione o il riproporzionamento rispetto a:
- categoria giuridica di appartenenza (comma 8.);
  - effettiva presenza in servizio (comma 9.);
  - eventuali maggiorazioni per incarichi di responsabilità multipli come definiti all'art. 10.3.1, punti 1.1 e 1.2, pari al 50% dell'indennità relativa all'incarico aggiuntivo assegnato. L'importo massimo complessivo annuo per il riconoscimento di tali maggiorazioni è definito contrattualmente tra le Parti in sede di destinazione delle risorse del fondo;
  - partecipazione ad altre forme di incentivazione (comma 10.).

8. I parametri di categoria giuridica da utilizzare sono i seguenti:

Categoria giuridica	Parametro "retributivo"*
A	1,00
B1	1,06
B3	1,12
C	1,19
D1	1,30
D3	1,49

\*La parametrizzazione è equivalente a quella degli stipendi tabellari di base contrattualmente definiti a livello giuridico

9. Il budget individuale di produttività, calcolato a seguito dell'applicazione dei precedenti commi 7. e 8., è riproporzionato in funzione delle ore di presenza, calcolate secondo i criteri di cui al precedente comma 6.
10. Nel caso in cui il dipendente, nell'anno di riferimento, percepisca altre forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, correlate alle funzioni del proprio ruolo all'interno dell'Amministrazione Comunale, il *budget individuale di produttività*, calcolato ai sensi dei commi 7., 8. e 9., è proporzionalmente ridotto come segue:

Importo altri incentivi rispetto al budget individuale di produttività (BIP)	Decurtazione budget individuale di produttività (BIP)
< 200%	nessuna
>= 200% e < 450%	(altri incentivi - 200% del BIP) * 5%
>= 450% e < 700%	(altri incentivi - 200% del BIP) * 5% + (altri incentivi - 450% del BIP) * 10%
>= 700% e < 950%	(altri incentivi - 200% del BIP) * 5% + (altri incentivi - 450% del BIP) * 10% + (altri incentivi - 700% del BIP) * 15%
>= 950%	(altri incentivi - 200% del BIP) * 5% + (altri incentivi - 450% del BIP) * 10% + (altri incentivi - 700% del BIP) * 15% + (altri incentivi - 950% del BIP) * 20% fino ad un massimo dell'80% del BIP

La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto descritto nella precedente tabella viene ridistribuita tra tutto il personale proporzionalmente al budget individuale di produttività risultante a seguito delle procedure previste dal presente comma e dai commi 7., 8. e 9.

Nel caso in cui i compensi per altre forme di incentivazione percepiti nell'anno di riferimento afferiscano ad annualità precedenti il 2013, gli stessi non sono computati ai fini del calcolo della decurtazione di cui al presente comma.

11. La somma dei *budget individuali di produttività* (calcolati secondo quanto disposto ai precedenti commi 7., 8., 9. e 10.) di tutti i dipendenti afferenti a un Settore costituisce il "*budget di produttività del Settore*".
12. Il *budget individuale di produttività* è ripartito nei due ambiti di valutazione (*obiettivi e comportamento organizzativo*) coerentemente alla graduazione di cui al precedente comma 4.
13. L'ammontare del compenso di produttività da corrispondere individualmente al dipendente è calcolato rapportando il *budget individuale di produttività* di ciascun ambito di valutazione al relativo risultato positivo di performance individuale (rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e al comportamento organizzativo espresso), rilevato dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
14. Nel caso in cui la valutazione della performance individuale del dipendente rispetto alla media dei due ambiti di valutazione non raggiunga il 50% della massima valutazione prevista, non sarà corrisposto alcun compenso di produttività.
15. La somma dei compensi di produttività individuali dei dipendenti afferenti a un Settore rappresenta il "*compenso di produttività del Settore*".
16. L'importo residuale derivante dalla differenza tra il *budget di produttività del Settore* e il *compenso di produttività del Settore* è ridistribuito, proporzionalmente al punteggio complessivo di performance individuale conseguito, ai dipendenti del medesimo Settore che abbiano conseguito una valutazione di performance individuale, calcolata secondo le modalità di cui al precedente comma 14., pari almeno al 75%.

**Art. 8 - Criteri generali di ripartizione delle risorse variabili ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999 relative a progetti di incremento quali-quantitativo dei servizi**

1. Tali risorse sono destinate a incentivare la realizzazione di progetti finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o all'accrescimento/miglioramento di quelli esistenti, ivi compresi investimenti sulla qualità e sull'innovazione, 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.
2. I progetti non devono riguardare generici miglioramenti dei servizi e i risultati devono essere tangibili, concreti e verificabili.
3. Le risorse sono erogate solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati; il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati è verificato e certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.
4. Le risorse sono ripartite tra i dipendenti coinvolti nel progetto incentivato proporzionalmente al contributo prestato da ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, alla conclusione di ciascun progetto, il Dirigente responsabile dello stesso è tenuto a attestare il grado di raggiungimento degli obiettivi - soggetto a verifica e validazione da parte dall'Organismo

Indipendente di Valutazione - e il contributo prestato da ogni dipendente effettivamente coinvolto nel progetto, tramite compilazione delle apposite sezioni dell'allegata Scheda di Progetto (allegato 1). Il progetto è sottoposto alle stesse verifiche periodiche di cui all'art. 7, comma 5.

**Art. 9 - Correlazione retribuzione di risultato Posizioni Organizzative/Alte Professionalità con altri compensi previsti da specifiche disposizioni normative e contrattuali**

1. Nel caso in cui il dipendente incaricato di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità, nell'anno di riferimento, percepisca altre forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, correlate alle funzioni svolte nel proprio ruolo all'interno dell'Amministrazione Comunale, la sua *retribuzione di risultato* è proporzionalmente ridotta come segue:

Importo altri incentivi rispetto alla retribuzione di risultato (RdR)	Decurtazione retribuzione di risultato (RdR)
< 100%	nessuna
>= 100% e < 200%	(altri incentivi - RdR) * 5%
>= 200% e < 300%	(altri incentivi - RdR) * 5% + (altri incentivi - 200% della RdR) * 10%
>= 300% e < 400%	(altri incentivi - RdR) * 5% + (altri incentivi - 200% della RdR) * 10% + (altri incentivi - 300% della RdR) * 15%
>= 400%	(altri incentivi - RdR) * 5% + (altri incentivi - 200% della RdR) * 10% + (altri incentivi - 300% della RdR) * 15% + (altri incentivi - 400% della RdR) * 20% fino ad un massimo dell'80% del RdR e fatto comunque salvo il 10% della retribuzione di posizione garantito dal CCNL.

La sommatoria delle decurtazioni operate secondo quanto descritto nella precedente tabella incrementano il fondo per la produttività dell'anno di competenza.

Nel caso in cui i compensi per altre forme di incentivazione percepiti nell'anno di riferimento afferiscano ad annualità precedenti il 2013, gli stessi non sono computati ai fini del calcolo della decurtazione di cui al presente comma.

**Art. 10 - Indennità e altri compensi (specifiche responsabilità): fattispecie, criteri, valori e decorrenza applicazione**

**Art. 10.1- Indennità di rischio**

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14 settembre 2000 e successive modifiche e integrazioni e del D.Lgs n. 81/2008, gli enti individuano le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto rientrano tra le prestazioni di cui al precedente punto 1., quelle che prevedono lo svolgimento di mansioni che implicino una prevalente e continuativa:
  - 2.1 esposizione a rischio specifico per utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi, scottature pericolose;
  - 2.2 esposizione a rischio di lesioni e traumi connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
  - 2.3 esposizione a rischio di lesioni e traumi connessi alla guida di autoveicoli, motocicli e biciclette.
3. L'indennità non è riconosciuta qualora siano già contrattualmente previste e remunerate specifiche indennità professionali che prevedano l'esposizione a taluno dei rischi sopra elencati.
4. Ai dipendenti che svolgano le suddette prestazioni compete, come previsto dall'art. 41 del CCNL 22 gennaio 2004, un'indennità pari a € 30,00 mensili lordi.
5. Tale indennità spetta mensilmente per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio ed è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.
6. Il dirigente individua il personale assegnato la cui prestazione lavorativa comporta la prevalente e continua esposizione ai suddetti rischi; tale segnalazione è soggetta a validazione da parte del Settore deputato alle politiche di gestione del personale, sentito il medico competente.
7. L'Amministrazione Comunale, entro il primo trimestre di ogni anno, consegna alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alla R.S.U. un elenco dei rischi specifici individuati e della numerosità dei beneficiari dell'indennità.
8. Le parti si impegnano a verificare contrattualmente altre situazioni di rischio meritevoli di indennizzo entro il mese di luglio 2013.

#### Art. 10.2 - Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è destinata esclusivamente al personale appartenente alle categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'indennità è diretta a remunerare specifiche modalità e condizioni della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti con medesimo profilo professionale, svolte in via continuativa e prevalente. Per attività disagiata s'intende una attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta e/o rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto rientrano tra le prestazioni di cui al precedente punto 2., quelle che prevedono lo svolgimento di mansioni che implicino in via prevalente e continuativa:
  - 3.1 attività esecutive di cura, igiene della persona e dell'ambiente a favore di soggetti che non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di cura;

- 3.2 attività socio-educativa svolta con soggetti disabili o con persone in situazione di grave disagio sociale.
4. L'indennità non è riconosciuta qualora siano già contrattualmente previste e remunerate specifiche indennità professionali che prevedano l'esposizione a taluno dei disagi sopra elencati.
  5. Tale indennità spetta mensilmente per il solo periodo di effettiva esposizione al disagio ed è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale.
  6. Ai dipendenti che svolgano le suddette attività è riconosciuta un'indennità pari a € 50,00 mensili lordi per la tipologia 3.1 e a € 20,00 mensili lordi per la tipologia 3.2. Tali importi dovranno essere contrattualmente rideterminati a valere dall'anno 2016..
  7. Il dirigente individua il personale assegnato la cui prestazione lavorativa comporta la prevalente e continua esposizione ai suddetti disagi; tale segnalazione è soggetta a validazione da parte del Settore deputato alle politiche di gestione del personale, per verificarne la conformità al presente accordo.
  8. L'Amministrazione Comunale, entro il primo trimestre di ogni anno, consegna alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alla R.S.U. un elenco delle attività disagiate specifiche individuate e della numerosità dei beneficiari dell'indennità.
  9. Le parti si impegnano a verificare contrattualmente altre situazioni di disagio meritevoli di indennizzo entro il mese di luglio 2013.

**Art. 10.3 - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 1° aprile 1999**

**Art. 10.3.1 - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999**

1. I compensi di cui al presente articolo sono riconosciuti in dodicesimi, proporzionalmente al periodo di incarico, al personale non incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità a cui, tramite atto formale dell'organo competente, siano state attribuite le seguenti specifiche responsabilità:
  - 1.1 Responsabilità di servizio o ufficio dipendente da un servizio o direttamente dal dirigente: € 775,00 annui lordi;
  - 1.2 Responsabilità di ufficio dipendente da un servizio: € 620,00 annui lordi;
  - 1.3 Responsabilità di preposto alla sicurezza, subordinatamente alla frequenza di apposito corso di formazione per la preparazione al ruolo: € 155,00 annui lordi.
2. Il compenso di cui al punto 1.3 è cumulabile con gli altri compensi di specifica responsabilità.
3. I compensi di cui ai punti 1.1 e 1.2 non sono tra loro cumulabili. L'eventuale assegnazione di incarichi multipli di responsabilità come definiti ai precedenti punti 1.1 e 1.2 è retribuita con la maggiorazione di cui all'art. 7 comma 7.
4. Gli importi di cui al presente articolo dovranno essere contrattualmente rideterminati a valere dall'anno 2016.



5. Le parti si impegnano a verificare contrattualmente altre situazioni di responsabilità meritevoli di indennizzo entro il mese di luglio 2013.

**Art. 10.3.2 - Specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettera i), CCNL 1° aprile 1999 (come integrata dall'art. 36, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004)**

1. L'indennità di cui al presente articolo compensa il personale di categoria B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità, al quale, tramite atto formale dell'organo competente, siano state attribuite le specifiche responsabilità di cui al vigente art. 17, comma 2, lettera i), del CCNL 1° aprile 1999.
2. Il compenso è riconosciuto in dodicesimi, proporzionalmente al periodo di incarico, ed è fissato in € 300,00 annui lordi. Tale importo dovrà essere contrattualmente rideterminato a valere dall'anno 2016.

**Art. 11 - Criteri per l'incentivazione di specifiche prestazioni o risultati previsti da disposizioni di legge o contrattuali**

1. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 1° aprile 1999 e contrattuali di cui agli artt. 27 e 54 del CCNL 14 settembre 2000, sono incluse tra le risorse variabili a destinazione vincolata del fondo in via previsionale e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate.
2. Le Parti si riservano di modificare contrattualmente i suddetti regolamenti comunali ai sensi dell'art. 4, comma 2, lettera h), del CCNL 1° aprile 1999.

**Art. 12 - Incentivi per la remunerazione di attività ulteriori personale asilo nido - art. 31, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000**

1. Sulla base del patto territoriale per gli asili nido nell'ambito provinciale di Monza e Brianza, sottoscritto dalle delegazioni degli enti locali e dalle Confederazioni e Organizzazioni sindacali in data 22 luglio 2008, si concordano le seguenti modalità di incentivazione del personale educativo degli asili nido.
2. Le settimane di apertura oltre le 42 sono sostenute da incentivi economici.
3. Le settimane richieste al lavoratore a livello individuale non possono essere superiori a quattro. Sono garantite pari condizioni di accesso all'incentivazione a tutto il personale interessato.
4. Gli incentivi economici sono riconosciuti su base settimanale; nel caso di frazioni di settimana, gli incentivi vengono rapportati in ragione dei giorni effettivamente lavorati. In caso di frazione di giornata effettivamente lavorata, gli incentivi sono proporzionalmente rapportati. Gli eventuali risparmi sono distribuiti proporzionalmente sul personale che ha supplito l'assenza.
5. L'incentivo economico è pari a € 300,00 lordi a settimana per ogni educatore, anche con contratto a tempo determinato. Per gli educatori con contratto a tempo parziale orizzontale l'incentivo è rapportato all'orario di lavoro contrattualmente definito.

**Art. 13 - Criteri per l'erogazione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a), del CCNL 1° aprile 1999 per il personale in distacco sindacale**

1. Al personale in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale Quadro del 7 agosto 1998 e successive integrazioni, sarà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali.
2. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 47, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000, come integrato dall'art. 39 del CCNL 22 gennaio 2004, si stabilisce che la valutazione annuale convenzionale da assegnare al personale in parola sia calcolata quale media delle valutazioni di tutto il personale comunale inquadrato nella medesima categoria giuridica di appartenenza.

