

16.11.2016

RSU

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Cgil F. Caviglioli

CISL FP MILANO METROPOLI
[Signature]

[Signature]

ALLEGATO AL CCDI 2016 - PARTE ECONOMICA

CRITERI PER L'EROGAZIONE DEI COMPENSI CONNESSI ALLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 2016

19/10/2016

RAPPRESENTANTI AMMINISTRAZIONE

LA FANCE FABIO
[Signature]

ZULIAN CLAUDIO
[Signature]

ZORLO FRANCESCO
[Signature]

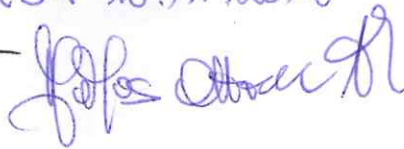
RAPPRESENTANTI OO.SS.

BORRELLI GIORGIO
[Signature]

GIORDANO SERGIO
NON FIRMA

SUCCIA CLAUDIO
[Signature]

RSU 16.11.2016



1. CONTENUTI

1. Il CCDI 2016 destina l'importo di € 21.300,00 per premiare in modo selettivo la produttività individuale dei dipendenti che nell'anno 2016 abbiano riportato le valutazioni più elevate, in base al sistema permanente di valutazione in vigore.
2. Il presente documento disciplina i criteri per l'erogazione dei compensi per la produttività individuale finanziati con il predetto importo.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

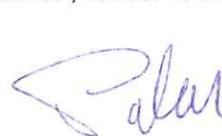
1. Hanno titolo a concorrere per l'attribuzione del compenso premiante i dipendenti che:
 - A) abbiano riportato nella scheda di valutazione annuale 2016 un punteggio non inferiore a **90/100**;
 - B) nel 2016 non abbiano percepito altri compensi incentivanti per un importo pari o superiore ad **€ 1.700,00**. Tale limite è riparametrato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale in modo direttamente proporzionale alla riduzione rispetto al tempo pieno nonché in rapporto al periodo di servizio per gli assunti ed i cessati nell'anno.
2. Non concorrono a formare il limite di cui alla precedente lettera B):
 - a. l'indennità di turno;
 - b. l'indennità di reperibilità;
 - c. l'indennità di disagio di cui all'art. 23 del vigente CCDI 24/1/2013;
 - d. l'indennità per i dipendenti Anagrafe-URP, di cui all'Allegato D del vigente CCDI 24/1/2013;
 - e. i compensi per lavoro straordinario e la maggiorazione per straordinario festivo;
 - f. l'indennità aggiuntiva riposo settimanale di cui all'Allegato E del vigente CCDI 24/1/2013;
 - g. l'indennità maneggio valori;
 - h. l'indennità di mansione di cui all'art. 9 L. 113/1985;
 - i. i compensi percepiti dai componenti del Corpo di Polizia Locale nei casi di accordi per rinforzare altri Corpi ai sensi delle vigenti disposizioni statali e regionali.
3. Concorrono invece a formare il limite i seguenti compensi, calcolati secondo i criteri di competenza/cassa, come di seguito evidenziato.

Criterio di competenza:

- a. indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, CCNL 1/4/1999 come sostituita dall'art. 7, comma 1, CCNL 9/5/2006 e art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1/4/1999, aggiunta dall'art. 36, comma 2, CCNL 22/1/2004);
- b. altri compensi incentivanti per la partecipazione ad obiettivi di miglioramento e sviluppo (a titolo esemplificativo, Progetto San Giuseppe, Progetto Manifestazioni, Festival dello Sport, Progetto Eventi Relazioni Esterne, Progetto P.L., Attività ulteriori Asilo Nido rispetto al calendario scolastico, ecc.);
- c. compensi derivanti da accordi di collaborazione a titolo oneroso con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi pubblici non essenziali, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997;
- d. compensi ISTAT per rilevazioni statistiche e Censimento.

Criterio di cassa:

- e. compensi per le attività di progettazione di lavori pubblici, di cui all'art. 93, commi 7-bis e 7-ter, del D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i., come sostituiti dall'art. 113, nuove forme di "incentivazione per funzioni tecniche", Tit. IV del d.lgs. n. 50/2016;
- f. compensi per recupero evasione ICI ex art. 3, comma 57, della L. n. 662/1196 e art. 59, comma 1, lett. p, del D.Lgs. n. 446/1997;



RSU 16.11.2016

Carli-Ad. 30

DP

SE

- g. compensi per Avvocatura (R.D.L. 27/11/1933 n. 1578 e art. 27 CCNL 14/9/2000);
- h. compensi Messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000);
- i. compensi derivanti da sponsorizzazioni.

3. CRITERI, MODALITA' E TEMPI

1. Entro il mese di marzo 2017, il Servizio Amministrazione del Personale, in base alle risultanze del sistema informatico per la gestione delle paghe, predisporrà gli elenchi distinti per Settore dei dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui al precedente art. 2, comma 1, lettera B).

2. Accederanno al compenso incentivante i dipendenti, in numero complessivo di 75 per tutto l'Ente, che nell'anno 2016 abbiano riportato le valutazioni più elevate nel Settore di appartenenza.

3. Entro il mese di aprile il Servizio Personale comunicherà a ciascun Dirigente competente:

a. il budget di Settore, calcolato in base al numero di dipendenti assegnati che si trovino nelle condizioni di cui al precedente art. 2, comma 1, lettere A e B; nel calcolo del budget, ciascun dipendente ha un peso ponderale in relazione all'inquadramento, assumendo quale criterio di ponderazione il trattamento stipendiale della categoria/posizione economica risultante dal CCNL. Ciascun Dirigente ha facoltà di ripartire il budget di Settore in budget di Servizio, applicando i medesimi criteri di cui alla presente lett. a);

b. il numero di dipendenti per Settore che potranno percepire il compenso premiante; tale numero è determinato rapportando 75 (numero complessivo di dipendenti premiabili) al numero di dipendenti aventi i requisiti in ciascun Settore, con arrotondamento aritmetico, cioè all'unità inferiore se la prima cifra decimale è compresa tra 1 e 5 (ad es.: 2,5 è arrotondato a 2), ovvero a quella superiore se compresa tra 6 e 9 (ad es.: 2,6 è arrotondato a 3). Qualora a causa dei suddetti arrotondamenti il numero complessivo dei premiati superi 75, i premiati saranno comunque pari a tale numero.

4. Entro il mese di maggio, sulla scorta delle schede di valutazione anno 2016, compilate al termine del processo valutativo annuale, il Dirigente cui è attribuita la responsabilità del Servizio Personale redigerà le graduatorie di Settore, secondo l'ordine decrescente del punteggio riportato da ciascun lavoratore.

5. Qualora nell'ultima posizione premiabile del Settore risultino più dipendenti a parità di punteggio, si procederà all'ulteriore graduazione degli stessi in base alla media aritmetica, con arrotondamento alla terza cifra decimale (ad es.: 98,3333 è arrotondato a 98,333; 98,6666 è arrotondato a 98,667) delle valutazioni del triennio precedente (2013-2014-2015). In presenza di due valutazioni nell'arco del triennio, ad es. qualora per un anno la scheda di valutazione sia stata compilata con l'indicazione "NV (Non Valutabile)" in base al vigente sistema di valutazione permanente del personale, la media è riferita a due soli anni. In caso di un'unica valutazione espressa nel triennio di riferimento si utilizza esclusivamente la stessa.

6. In caso di ulteriore parità:

a. il compenso sarà riconosciuto a tutti i dipendenti interessati, fino ad un massimo di un ulteriore 10% rispetto al numero dei dipendenti premiabili nel Settore, con arrotondamento aritmetico, cioè all'unità inferiore se la prima cifra decimale è compresa tra 1 e 5. Ad es.:

- numero di dipendenti premiabili nel Settore: 25;
- 10% di 25 = 2,5 arrotondato a 2;
- numero massimo di dipendenti premiabili: 25 + 2 = 27

DAI

Palmu

Clav. Ad. 16.11.2016 RSO 

- b. se i dipendenti collocati a pari merito nell'ultima posizione premiabile siano in numero superiore al 10% come sopra calcolato, il compenso sarà attribuito ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio nel Comune, fino alla concorrenza del numero massimo di premiabili comprensivo dell'ulteriore 10%.

4. AMMONTARE DEL COMPENSO INDIVIDUALE

1. L'importo lordo del compenso individuale sarà determinato ripartendo il budget di Settore fra i dipendenti utilmente collocati nella graduatoria di Settore, tenendo conto del peso ponderale attribuito alla categoria/posizione economica degli stessi, di cui al precedente art. 3, comma 3, lett. a, nonché della valutazione riportata nell'anno 2016. A mero titolo esemplificativo è allegato al presente documento un esempio/scenario che riporta la costruzione dei budget di Settore, la determinazione del numero di dipendenti premiabili per Settore e l'attribuzione finale dei compensi incentivanti a questi ultimi.
2. L'importo spettante è riparametrato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale in modo direttamente proporzionale alla riduzione rispetto al tempo pieno nonché in rapporto al periodo di servizio per gli assunti ed i cessati nell'anno.
3. In ogni caso, la quota individuale non potrà superare gli importi di seguito indicati per categoria e posizione economica:

D6	€ 450
D5	€ 421
D4	€ 403
D3A	€ 386

D5PR	€ 421
D4PR	€ 403
D3PR	€ 386
D2	€ 353
D1	€ 336

C5	€ 348
C4	€ 335
C3	€ 325
C2	€ 316
C1	€ 309

B7	€ 316
B6	€ 304
B5	€ 299
B4	€ 294
B3A	€ 289

B3PR	€ 289
B2	€ 278
B1	€ 274

A4	€ 273
----	-------




A3	€ 268
A2	€ 263
A1	€ 259

4. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del precedente comma 3, fino alla concorrenza della quota di produttività individuale non finanziata con risorse ex art. 15, comma 2, CCCNL 1/4/1999, confluiranno nelle risorse variabili del Fondo anno 2017.

CCNL FF Bando alla



16.11.2016

Rso

[Handwritten signatures]
Clau. Aul.