

Milano



Comune
di Milano

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
del personale dipendente del Comune di Milano non appartenente all'area separata della
dirigenza
(artt.4 e 5 del C.C.N.L. 01.04.1999)

Milano, 9 Marzo 2006

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

per il personale dipendente del Comune di Milano non appartenente all'area separata della dirigenza

Milano, 9 Marzo 2006

- Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del comparto Regioni - Autonomie Locali non appartenenti all'area separata della dirigenza, stipulati in Roma il 31.03.1999 ed il 01.04.1999;
- Visti i successivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per il medesimo personale, stipulati in Roma il 14.09.2000 ed il 05.10.2001;
- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro *quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002-2003*, stipulato in Roma il 22.01.2004;
- Viste le vigenti disposizioni in materia di procedure per la contrattazione e la stipulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi negli Enti Locali;

le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, riunite in data odierna presso la sede di Palazzo Marino, sottoscrivono l'allegato *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* per il personale dipendente del Comune di Milano, non appartenente all'area separata della dirigenza.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Carlo D'Amico *Roberto D'Amico*

Francesco Bazzani

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP *[Signature]* *Stefano Lupo*

Federico Lupatini
P. Blancardi

John G. Gualtari
[Signature]

CISL FPS

Nicola De Vita
[Signature]
[Signature]

CSA

[Signature] *R. Lupo*

SEGUE NOTA A VERBALE

Restini

D.L.C.A.P.

[Signature] *R. Lupo*
[Signature]

UIL FPL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

RSU

[Signature] *Roberto R.*
[Signature]
[Signature]

79

INDICE

Art. 1 - Obiettivi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione e durata	4
Art. 3 - Criteri per l'individuazione delle risorse finanziarie stabili e loro destinazione.....	4
Art. 4 - Criteri per l'individuazione delle risorse finanziarie variabili e loro destinazione.....	6
Art. 5 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi.....	6
Art. 6 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.....	8
Art. 7 - Progressioni orizzontali per gli anni 2003, 2004 e 2005.....	9
Art. 8 - La metodologia di valutazione.....	11
Art. 9 - Incentivi economici per il personale educativo.....	12
Art. 10 - Incentivazione per il personale a tempo parziale, personale con contratto di somministrazione di lavoro, e telelavoro.....	12
Art. 11 - Correlazione tra incentivazioni specifiche e retribuzione di risultato.....	13
Art. 12 - Tipologia delle Alte Professionalità.....	14
Art. 13 - Individuazione, valorizzazione e graduazione delle Alte Professionalità.....	14
Art. 14 - Conferimento degli incarichi di Alta Professionalità.....	15
Art. 15 - Disposizione programmatica.....	15
Art. 16 - Disposizioni finali.....	16

Allegati

1. - Protocollo d'intesa sindacale: premio incentivante produttività anno 2003.....	17
2. - Protocolli d'intesa sindacale: premio incentivante produttività anno 2004.....	18
3. - Prospetto numerico progressioni orizzontali: personale dipendente escluso personale Polizia Municipale.....	22
- Conto economico progressioni orizzontali: personale dipendente escluso personale Polizia Municipale.....	23
- Prospetto numerico progressioni orizzontali: personale Polizia Municipale.....	24
- Conto economico progressioni orizzontali: personale Polizia Municipale	25
4. - Protocollo d'intesa sindacale: incentivi economici per il personale educativo anno 2005.....	26
5. - TABELLA 1. Costituzione risorse decentrate anno 2004: risorse stabili CCNL 22.01.2004 art.31 co.2.....	29
- TABELLA 2. Costituzione risorse decentrate anno 2004: risorse variabili CCNL 22.01.2004 art.31 co.3.....	30
- Destinazione fondo art. 31 CCNL 22.01.2004 secondo criteri ex art 17 CCNL 01.04.1999: anno 2004.....	31
6. - TABELLA 1. Costituzione risorse decentrate anno 2005: risorse stabili CCNL 22.01.2004 art.31 co.2.....	32
- TABELLA 2. Costituzione risorse decentrate anno 2005: risorse variabili CCNL 22.01.2004 art.31 co.3.....	33
- Destinazione fondo art. 31 CCNL 22.01.2004 secondo criteri ex art 17 CCNL 01.04.1999: anno 2005.....	34

R. M. P. i. o *San 6* *GP* *up* *Ust*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI MILANO**

Art. 1

Obiettivi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

1. Il presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* che assume a riferimento i CC.CC.NN.LL. in vigore, fra i quali l'ultimo è quello stipulato in Roma il 22 gennaio 2004, e le previgenti clausole che regolano il rapporto dei dipendenti del *Comune di Milano* non appartenenti all'area separata della Dirigenza, definisce e regola le diverse applicazioni inerenti il rapporto di lavoro del personale, con la finalità di promuovere il continuo miglioramento dei servizi e lo sviluppo professionale dei dipendenti.
- Regione - Ben*

Art. 2

Ambito di applicazione e durata.

1. Il presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* si applica ai dipendenti del Comune di Milano, esclusi i Dirigenti, destinatari dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale del Comparto Regioni-Autonomie Locali.
2. Le clausole di seguito riportate si applicano dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva del presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* - salve restando particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste dalle medesime clausole - e transitoriamente sino al 31.03.2007. Si rinnova tacitamente alla scadenza qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti che lo hanno sottoscritto almeno tre mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta espressa ai sensi del precedente comma, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a che non siano sostituite dal successivo *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo*.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione negli accordi nazionali e/o norme di legge che riguardino gli aspetti disciplinati dal presente Contratto.
5. Con cadenza semestrale le Parti attuano la verifica congiunta dell'applicazione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
6. Le Parti si impegnano a rendere esigibile il comma 3 dell'art.1 del C.C.N.L. 22.01.2004.
- up* *Ust*

Art. 3

Criteri per l'individuazione delle risorse finanziarie stabili e loro destinazione.

1. Le risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, da determinarsi annualmente da parte dell'Ente, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (previste dal comma 2 dell'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004) sono costituite secondo quanto indicato nella seguente tabella.
- up* *Ust*

h f affi de

ex C.C.N.L. 01.04.99	Art. 14, comma 4 riduzione 3% dello straordinario -- dal 1.1.2000
	Art. 15, comma 1, lett. a) (risorse ex art. 31 comma 2 lettere b) c) d) ed e) del C.C.N.L. 6.7.95 + quota straordinari ex 7° e 8° q. f. incaricati di posizione organizzativa
	Art. 15, comma 1, lett. b) eventuali risorse aggiuntive (art. 32 C.C.N.L. 6.7.95 e art. 3 C.C.N.L. 16.7.96 anno 1998)
	Art. 15, comma 1, lett. c) eventuali risparmi di gestione nell'anno 1998
	Art. 15, comma 1, lett. f) risparmi ex art. 2, c.3, D.Lgs 29/93 (riassorbimento trattamento economico)
	Art. 15, comma 1, lett. g) risorse ex led
	Art. 15, comma 1, lett. h) risorse ex indennità ex VIII q.f.;
	Art. 15, comma 1, lett. j) risorse pari allo 0,52% sul monte salari anno 97;
	Art. 15, comma 1, lett. l) risorse del personale trasferito;
	Art. 15, comma 5 risorse per aumento organici
ex C.C.N.L. 05.10.01	Art. 4, comma 1 incremento 1,1% monte salari 1999;
	Art. 4, comma 2 recupero R.I.A. e assegni ad personam personale cessato
ex C.C.N.L. 22.01.04.	Art. 32, comma 1 incremento 0,62% del monte salari 2001;
	Art. 32, comma 2 incremento 0,50% del monte salari 2001;
	Art. 32, comma 7 incremento 0,20% del monte salari 2001

h f affi de

2. Le risorse decentrate stabili di cui al presente articolo 3 sono utilizzate per:

- liquidare la retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa e per Alte Professionalità;
- liquidare l'indennità di comparto nelle misure e con le modalità di cui al vigente C.C.N.L.;
- liquidare i compensi dovuti al personale dipendente a seguito di progressioni orizzontali già realizzate;
- realizzare progressioni orizzontali, ai sensi della vigente disciplina contrattuale;
- liquidare il salario accessorio previsto dai contratti collettivi di lavoro in vigore, che sia finanziabile ricorrendo alle risorse stabili.

73

auf pi

Art. 4

Criteri per l'individuazione delle risorse finanziarie variabili e loro destinazione

1. Sono considerate risorse variabili, ai sensi del comma 3 dell'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004, quelle correlate alla applicazione delle seguenti discipline contrattuali:

ex C.C.N.L. 01.04.99	art. 15, comma 1, lett. d)
	art. 15, comma 1, lett. e)
	art. 15, comma 1, lett. k)
	art. 15, comma 1, lett. m)
	art. 15, comma 1, lett. n) - (Camere di commercio)
	art. 15, comma 2, eventuali integrazioni fino max 1,2, monte salari 1997 e comma 4;
	art. 15, comma 5 per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche, compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività;
ex C.C.N.L. 05.10.01	art. 4, commi 3 e 4;
ex C.C.N.L. 14.09.00	art. 54;

2. Le risorse decentrate variabili di cui al presente articolo 4 sono utilizzate per:

- liquidare quote di salario accessorio previste dal C.C.D.I. 12.02.2002 *Clausole specifiche per gli appartenenti al Corpo della Polizia Municipale*;
- liquidare il salario accessorio nel rispetto delle vigenti prescrizioni contrattuali.

Art. 5

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi

- In continuità con il C.C.D.I del 19.02.2001 (art. 17) e con il C.C.N.L. del 22.1.2004 (art. 37), i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi tengono conto sia del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente che degli esiti della valutazione delle prestazioni del personale.
- Ciascuna Direzione dell'Ente informa capillarmente i dipendenti interessati circa i risultati attesi sia per quanto riguarda gli obiettivi, propri dei Servizi di appartenenza, che per le competenze attese nello sviluppo professionale, come risulta dalle schede di valutazione.
- Nell'ambito delle disponibilità del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi, il sistema premiante potrà incentivare in modo mirato, anche in alternativa al compenso incentivante ordinario, previa specifica intesa con le Rappresentanze Sindacali, il conseguimento di alcuni obiettivi ritenuti particolarmente strategici dall'Amministrazione.

Il compenso incentivante, essendo strettamente correlato agli effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento della quantità e della qualità delle prestazioni nonché agli esiti del processo di valutazione, viene attribuito, di norma entro il 30 Aprile dell'anno solare successivo a quello di riferimento, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi è condotta dalla Direzione Centrale Programmazione, Controlli e Sistemi Informativi, mentre

la valutazione è condotta secondo la metodologia per la valutazione permanente adottata dal Comune di Milano.

5. La quota di produttività spettante al singolo dipendente è perciò suddivisa in due parti:
- Una quota, pari all' 85% della somma complessivamente riconoscibile al singolo dipendente, è erogata in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi.
 - Una quota, pari al 15% della somma complessivamente riconoscibile al singolo dipendente, è erogata in relazione alla valutazione delle prestazioni.
6. Al personale in distacco sindacale retribuito o permesso sindacale retribuito protratto per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la *valutazione virtuale* delle prestazioni, identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'area della dirigenza del Comune di Milano.
7. L'entità del premio incentivante sarà articolato secondo la Tabella N. 1, di seguito indicata:

TABELLA 1
ARTICOLAZIONE DEL PREMIO

CRITERIO	QUOTA DEL PREMIO	CONDIZIONE
Obiettivi generali dell'Ente	30%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore al 70%
Obiettivi delle Direzioni Centrali	20%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore all' 80%
	10%	Se la percentuale di raggiungimento si colloca fra il 70 e l'80%
	0%	Se la percentuale di raggiungimento è inferiore al 70%
Obiettivi dei Settori	35%	Se la percentuale di raggiungimento è pari o superiore all' 80%
	20%	Se la percentuale di raggiungimento si colloca fra il 50 e l'80%
	0%	Se la percentuale di raggiungimento è inferiore al 50%
Valutazione delle prestazioni	15%	Con valutazione pari a 18 o superiore.
	10%	Con valutazione pari o superiore a 12 e inferiore a 18.
	5%	Con valutazione pari o superiore a 7 e inferiore a 12.
	0%	Con valutazione inferiore o in caso di impossibilità di realizzare la valutazione.

8. Per il personale che nel corso dell'anno è stato trasferito di Settore si terrà conto del periodo prevalente di permanenza e dei risultati raggiunti dal relativo Settore.
9. Il premio incentivante la produttività sarà attribuito anche al personale assunto a tempo determinato, secondo le modalità indicate nella TABELLA 1, in proporzione alla durata del periodo di lavoro.

10. Le disposizioni sopra riportate, nonché quelle di cui al successivo comma 13, si applicano anche per determinare l'entità della retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizioni organizzative, incluse le alte professionalità.
11. Il premio incentivante la produttività, articolato sulla base di quanto indicato alla TABELLA 1, sarà attribuito a ciascun dipendente in relazione ai giorni di effettiva presenza, nel corso dell'anno di riferimento.
- Non saranno considerate assenze dal servizio, ai fini della determinazione del premio incentivante la produttività, le seguenti causali:
- infortunio;
 - congedo di maternità o paternità;
 - malattie per causa di servizio;
 - prerogative sindacali;
 - ferie;
 - permessi retribuiti comunque previsti dalle norme o regolamenti vigenti;
 - congedi per diritto allo studio di cui alla Legge 53/2000;
 - assenze per terapie salvavita (le Parti si riservano di approfondire la specifica disciplina);
 - altre assenze giustificate sulla base delle leggi poste a tutela delle situazioni di svantaggio.
- L'elenco delle assenze, sopra indicato, sarà aggiornato in presenza di innovazioni normative.
12. Sono acquisite nel presente C.C.D.I. le disposizioni concordate con specifici Protocolli d'Intesa Sindacale, relative al salario accessorio per gli anni 2003 e 2004 (*Allegati n.1 e n.2*).
13. Una quota pari ad € 60,00 per l'anno 2004, e ad € 100,00 per l'anno 2005, è riservata ai soli dipendenti la cui valutazione delle prestazioni risulti essere, rispettivamente per l'anno 2004 e per l'anno 2005, pari a "Eccellente".

Art. 6

Criteri per la progressione economica all'interno della categoria.

1. La progressione economica, all'interno delle singole categorie, di seguito denominata "*progressione orizzontale*", si realizza nel limite delle risorse disponibili nello specifico fondo, previsto dal CCNL, e decorre economicamente dalle date concordate tra le Parti, con specifico Protocollo d'Intesa, con l'obiettivo di riconoscere tangibilmente la professionalità sviluppata dai singoli dipendenti.
2. Si darà luogo alle progressioni economiche mediante procedura aperta a tutti i dipendenti secondo i criteri di seguito indicati e secondo quelli da definirsi con successiva intesa.
- 2.1 Il requisito per l'accesso alle procedure per le *progressioni orizzontali* è:
 - a. essere in servizio alla data in cui decorre la *progressione orizzontale*, con un'anzianità minima, acquisita presso Pubbliche Amministrazioni (di cui al D.Lgs.165/01 art. 1, comma 2) con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, per un minimo di 2 anni, nella posizione economica immediatamente inferiore.

b. i 2 anni, di cui al precedente punto "a", vengono computati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di applicazione.

3.2 Gli indicatori considerati per collocare in graduatorie dipendenti in ciascuna posizione economica sono :

- a. 1 la *partecipazione a interventi formativi* attinenti la professionalità compresa nel profilo rivestito.
- a. 2 l'*"esperienza"* che sarà calcolata attribuendo 3 punti per ciascun anno (gg. 365 nell'anno solare) di permanenza a tempo indeterminato.
- a. 3 il punteggio riportato nella *valutazione* delle prestazioni nell'anno precedente a quello di decorrenza della *progressione orizzontale*.

Il punteggio totale che sarà considerato per le *progressioni orizzontali* è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli elementi considerati.

4 Al personale dipendente che sia stato assente per lungo periodo per maternità o infortunio e di cui, conseguentemente, non sia valutabile la prestazione effettiva nell'anno utile per le progressioni orizzontali, sarà attribuito il punteggio medio riconosciuto nella categoria di appartenenza (*punteggio virtuale*).
Per il personale di **Polizia Municipale**, detta media sarà rilevata con riferimento agli appartenenti al Corpo.

4.1 L'ordine di graduatoria dei dipendenti realizzato per ciascuna posizione economica, sulla base di quanto riportato dalle disposizioni sopra riportate, determina l'attribuzione della progressione economica, nei limiti dei contingenti concordati tra le Parti.

4.2 In caso di parità di punteggio complessivo nelle graduatorie di posizione economica, sarà preferito - ai fini dell'ordine della graduatoria - il più anziano di età.

4.3 Per il personale del Corpo di Polizia Municipale, nel caso di parità di punteggio sarà preferito, in ordine il più anziano di servizio nel profilo e nel caso di ulteriore parità il più anziano di età.

4.4 Le Parti si riservano il confronto sui casi particolari relativi a malattie professionali.

Art. 7

Progressioni orizzontali per gli anni 2003, 2004 e 2005

1. Le *progressioni orizzontali* per gli anni 2003, 2004 e 2005 sono disposte per il solo personale in servizio alla data di stipulazione definitiva del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, con le decorrenze e per i contingenti di personale riportati nelle tabelle allegate al presente C.C.D.I. (*Allegato n. 3*), adottando la seguente disciplina.

2. Il requisito per l'accesso alle procedure per le progressioni orizzontali è:

- a. essere in servizio alla data in cui decorre la *progressione orizzontale*, con un'anzianità minima, acquisita presso Pubbliche Amministrazioni (di cui al D.Lgs.165/2001 art. 1,

- comma 2) con rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, per un minimo di 2 anni, nella posizione economica immediatamente inferiore.
- b. i 2 anni, di cui al precedente punto "a", vengono computati procedendo a ritroso dal giorno precedente alla data di applicazione.
- c. il non aver già effettuato una progressione economica con decorrenza successiva al 31.12.2002.
3. I punteggi per collocare in graduatoria i dipendenti in ciascuna posizione economica ai fini della progressione orizzontale sono i seguenti:
- a. punti 3 per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art 1, comma 2, del D.Lgs 165/2001.
- b. per la valutazione delle prestazioni realizzata con riferimento all'anno precedente quello per la progressione orizzontale: punti 3 per valutazione pari ad "adeguato"; punti 6 per valutazione pari a "buono"; punti 9 per valutazione pari ad "eccellente".
4. La precedenza assoluta in graduatoria per le *progressioni orizzontali* è riconosciuta:
- 1° ai dipendenti in possesso dei necessari requisiti che, tra il 1999 e la stipulazione del presente CCDI, non hanno effettuato alcuna progressione orizzontale;
- 2°
- al personale delle categorie A e B con 25 anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Milano;
 - al personale delle categorie C e D con 30 anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Milano.
5. Per il personale di **Polizia Municipale** l'accesso alle *progressioni orizzontali* 2003, 2004 e 2005 è previsto a condizione della maturazione dei requisiti previsti dal CCDI - *Clausole specifiche per gli appartenenti al Corpo della Polizia Municipale* del 12.02.2002, con le decorrenze e nei contingenti stabiliti nell'allegato prospetto (*Allegato n. 3*), ferme restando le precedenze assolute di cui al precedente punto n. 4. Tali requisiti sono integrati, con riferimento alle nuove posizioni di sviluppo C5 e D6, prevedendo per l'accesso alla posizione economica C5 12 anni di servizio nel profilo professionale e per l'accesso alla posizione economica D6 3 anni di servizio nella posizione economica D5.
6. Si intende che il personale appartenente al Corpo della **Polizia Municipale** avrà accesso alle progressioni orizzontali successive al 30 giugno 2005 - ove previste - con il requisito di due anni di anzianità nel profilo professionale di Polizia Municipale, fermo restando il successivo punto n. 7.
7. Non potranno accedere alle progressioni orizzontali gli appartenenti al Corpo di **Polizia Municipale** che hanno già effettuato una progressione economica con decorrenza successiva al 31.12.2002. Le Parti esamineranno, ai fini delle progressioni orizzontali, la situazione degli Agenti di Polizia Municipale che per effetto della mobilità verso altri Enti non hanno effettuato la progressione orizzontale una volta rientrati presso il Comune di Milano.
8. Al personale in distacco sindacale retribuito o permesso sindacale retribuito protratto per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la *valutazione virtuale* delle prestazioni,

identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'area della dirigenza del Comune di Milano.

9. Al personale dipendente che sia stato assente per lungo periodo per maternità o infortunio e di cui, conseguentemente, non sia valutabile la prestazione effettiva nell'anno utile per le progressioni orizzontali, sarà attribuito il punteggio medio riconosciuto nella categoria di appartenenza (*punteggio virtuale*).

Per il personale del *Corpo della Polizia Municipale*, detta media sarà rilevata con riferimento al personale non dirigente appartenente allo stesso *Corpo*.

10. In caso di parità di punteggio complessivo nelle graduatorie di posizione economica, sarà preferito - ai fini dell'ordine della graduatoria - il più anziano di età.
11. Per il personale del *Corpo di Polizia Municipale*, nel caso di parità di punteggio sarà preferito, in ordine il più anziano di servizio nel profilo e nel caso di ulteriore parità il più anziano di età.
12. Le Parti si riservano il confronto sui casi particolari relativi a malattie professionali.

Art. 8

La metodologia di valutazione

1. La scheda di valutazione - come è noto - deve essere sottoscritta dai tre attori che intervengono nel processo:
- il **valutatore**⁽¹⁾, cioè il responsabile del Servizio/Ufficio in cui il **valutato** è inserito,
 - il Dirigente immediatamente sovra-ordinato,
 - il dipendente interessato.
- a. La scheda di valutazione deve essere presentata al dipendente, in un colloquio individuale, condotto dal **valutatore**, solo dopo che il Dirigente sovraordinato avrà controfirmato la valutazione proposta dal Responsabile del Servizio/Ufficio, in modo tale che il dipendente possa prenderne visione e firmare, a sua volta, per completare il percorso.

⁽¹⁾ Definizione di "valutatore".

In base al Contratto Integrativo del 19.2.2001 "la responsabilità della valutazione del personale è di competenza dei Dirigenti" (art. 6 c. 3) che possono avvalersi, nell'espletamento del processo, anche dei "Responsabili delle singole unità organizzative, appartenenti alla cat. D" (art. 6 c. 8).

Il "valutatore" quindi è la figura direttamente responsabile dell'unità operativa in cui è inserito il "valutato", in altre parole, la persona di cui il Dirigente si avvale per la conduzione del processo di valutazione.

Per questo motivo, il "valutatore" può essere un Responsabile di unità organizzativa (appartenente alla cat. D) e la sua valutazione dovrà essere controfirmata dal Dirigente immediatamente sovraordinato, cui compete -per contratto- la responsabilità del processo di valutazione.

In alcuni casi, però, il "valutatore" può anche essere un Dirigente Responsabile di Servizio/Ufficio ed anche in questo caso la valutazione dovrà essere controfirmata dal Dirigente immediatamente sovraordinato.

- b. Per le Posizioni Organizzative, il **valutatore** può anche essere un Dirigente non responsabile del Settore, per cui la scheda dovrà essere presentata all'interessato solo dopo la controfirma del Direttore del Settore di appartenenza.
- c. Si osserva, inoltre, che la sottoscrizione della scheda, da parte del dipendente, costituisce un suo diritto, contrattualmente previsto, ma rappresenta anche un dovere. In questo modo infatti, l'interessato attesta di aver partecipato al colloquio, di aver eventualmente formulato osservazioni e di aver preso visione della scheda che gli viene rilasciata in copia.
- d. Qualora l'interessato rifiutasse di sottoscrivere la scheda, la circostanza dovrà essere annotata in calce alla scheda stessa a cura del responsabile del servizio/ufficio che conduce il colloquio.
2. Al personale in distacco sindacale retribuito o permesso sindacale retribuito protratto per l'anno di riferimento è attribuita d'ufficio la **valutazione virtuale** delle prestazioni, identificata nella media delle valutazioni attribuite al personale dipendente non appartenente all'area della dirigenza del Comune di Milano.
3. E' realizzato nel mese successivo alla conclusione del processo di valutazione, un confronto per esaminare l'applicazione della disciplina di cui ai commi precedenti.
4. L'applicazione della presente disciplina sarà realizzata anche sulla base dell'intesa del 05.12.2005.
5. Il personale incaricato della valutazione del personale dovrà essere specificamente formato per realizzare con competenza ed equilibrio tale compito.

Art. 9

Incentivi economici per il personale educativo

1. L'accordo allegato (*Allegato n. 4*) costituisce parte integrante del presente CCDI.

Art. 10

Incentivazione per il personale a tempo parziale, personale con contratto di somministrazione di lavoro, e telelavoro

1. Il personale a tempo parziale riceverà una quota di incentivo per la produttività, quantificata sulla base dei criteri sopra definiti, proporzionale alla riduzione oraria che ne caratterizza il rapporto di lavoro
2. Al personale con contratto di somministrazione di lavoro temporaneo (interinale) che, a decorrere dall'anno 2001, ha partecipato e parteciperà al raggiungimento dei programmi prestabiliti nel piano triennale degli obiettivi del Settore di assegnazione, è corrisposta -per il tramite dell'Agenzia alle cui dipendenze abbiano costituito il rapporto di lavoro- una quota di incentivo per la produttività quantificata sulla base dei criteri applicati per il personale dipendente del Comune di Milano, rapportandola al numero di ore lavorate nel periodo di

93
riferimento, e finanziandola con le poste di bilancio stanziare per contratti di somministrazione di lavoro temporaneo. Tale incentivo fa capo alle voci di bilancio specifiche per il lavoro temporaneo.

3. Al personale che svolga prestazione lavorativa sottoforma di telelavoro domiciliare che partecipi al raggiungimento dei programmi prestabiliti nel piano triennale degli obiettivi del Settore di assegnazione, è corrisposta l'erogazione di una quota di produttività quantificata sulla base dei criteri di cui alla TABELLA 1, rapportata al numero di ore lavorate nel periodo di riferimento.

Art. 11









Correlazione tra incentivazioni specifiche e retribuzione di risultato

1. Al personale incaricato di posizione organizzativa viene corrisposto un trattamento economico accessorio composto da una retribuzione di posizione ed una di risultato.
2. Al predetto personale sono altresì corrisposte le incentivazioni specifiche e gli ulteriori trattamenti accessori espressamente previsti dai Contratti Collettivi di Lavoro vigenti.
3. Il personale incaricato di posizione organizzativa qualora sia destinatario di incentivazioni specifiche, diverse da quelle prese in considerazione ai successivi commi 4 e 5, percepisce la retribuzione di risultato nei limiti del 50% della quota altrimenti spettante. Il cumulo tra la retribuzione di risultato ed ulteriori voci di salario accessorio spettanti al predetto personale non può superare l'importo complessivo pari ad € 8.264,00.
4. Il personale incaricato di posizione organizzativa che sia destinatario delle incentivazioni ex art.18 Lg. 109/94, percepisce la retribuzione di risultato nei limiti del 20% della quota altrimenti spettante.
5. Il personale incaricato di posizione organizzativa che svolge funzioni di professionista legale e che percepisca a titolo di incentivi specifici i compensi professionali (diritti ed onorari), percepisce la retribuzione di risultato nei limiti del 20% della quota altrimenti spettante.
6. *Clausola di garanzia:* qualora - nell'arco dello stesso anno solare - la somma individuale risultante dal cumulo della quota di retribuzione di risultato indicata ai precedenti commi con altri incentivi fosse inferiore al 100% della retribuzione di risultato massima percepibile, la quota della retribuzione di risultato dovrà essere incrementata in modo che il predetto cumulo sia pari al 100% della retribuzione di risultato massima percepibile, nell'ambito delle disposizioni contrattuali di riferimento.
7. I compensi riferiti a professionisti legali e quelli ai sensi dell'art. 18 della Legge 109/94 saranno oggetto di considerazione nel corso di successivi confronti ai fini di armonizzare le politiche retributive, anche prevedendo l'importo massimo erogabile.

of April

- 7
Raymond Bence

Art. 13

- 
 CNL 2004).







 Pag. 14

- Compiti specialistici (per la lettera a) dell'art. 10 comma 2 del CCNL 2004).
- Analisi e valutazione propositiva di problematiche complesse (per lettera b) dell'art.10 comma 2 del CCNL 2004).
- Direzione unità operativa.
- Organizzazione.
- Pianificazione.
- Decisione.

- Relazioni di Servizio	(relazioni con altri Settori o Organi dell'Amministrazione)
- Relazioni di Tipo istituzionale	(relazioni con altri Enti, Organismi, o altri soggetti)

- R. J. 16

10. ~~Not~~ ~~Reh.~~ ~~10~~ ~~11~~ ~~12~~

4. La retribuzione di risultato connessa agli incarichi di Alta Professionalità può arrivare sino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione ed è riconoscibile in applicazione del precedente art. 5 comma 10.

5. La correlazione tra incentivazioni specifiche e retribuzione di risultato è disciplinata dal precedente art. 11.

Art. 14

Conferimento degli incarichi di Alta Professionalità

1. Il Direttore di Settore, d'intesa con il Dirigente sovraordinato- previa verifica del contenuto della scheda di analisi e delle verifiche di compatibilità con la dotazione organica effettuate dalla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione - attribuisce l'incarico di Alta Professionalità a personale di categoria D, tenendo conto dei seguenti criteri:

- Competenze cognitive e requisiti culturali (elevate competenze specialistiche, elevata capacità di analisi e di programmazione strutturata.)
- Competenze realizzative (capacità ed abitudine ad individuare, a dar corso, a supportare la realizzazione, di soluzioni anche di carattere innovativo, a fronte di problematiche complesse.)
- Competenze relazionali (capacità di instaurare e sviluppare rapporti con soggetti interni ed esterni).

2. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rinvia alla disciplina dettata in materia di conferimento di incarichi di posizione organizzativa.

3. Entro il mese di Febbraio 2006 sarà avviato e concluso un confronto mirato a ricercare equilibri nella spesa per posizioni organizzative, in considerazione dell'istituzione delle Alte Professionalità.

Art. 15

Disposizione programmatica

1. Le somme non utilizzate con riferimento all'esercizio finanziario 2005, così come concordato in apposita sessione negoziale, e accertate in sede di consuntivo verranno destinate prioritariamente al finanziamento di:

- compensi relativi a particolari responsabilità e nuove indennità;

- compensi da erogarsi a titolo di incentivazione specifica anno 2005, al personale dei Servizi Ausiliari - appartenente alla categoria A ed alla categoria B1 - impegnato presso le strutture educative (che fanno capo al Settore Servizi all'Infanzia)-.

[Handwritten signature]

Art. 16
Disposizioni finali

1. Ogni previgente disposizione in contrasto con la disciplina di cui al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è da considerarsi abrogata.

2. Le Parti confermano l'impegno a perfezionare, a decorrere dal 2 Gennaio 2006, la contrattazione decentrata integrativa, trattando le materie non ancora esaminate, inclusa l'eventuale integrazione o modifica del C.C.D.I. *Clausole specifiche per la Polizia Municipale del 12.02.2002.*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Milano



Comune
di Milano

Milano, 1 luglio 2004

PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE

Le Parti, Pubblica e Sindacale, che sottoscrivono la presente intesa, definiscono che l'acconto del premio incentivante la produttività per l'anno 2003, erogato nel decorso mese di Aprile, deve considerarsi pari al 70% delle spettanze e che, conseguentemente, in applicazione dell'art. 17 del C.C.D.I. 19.02.2001, deve provvedersi al conguaglio delle spettanze residue.

Il Settore Risorse Umane del Comune di Milano, sottoscrivendo la presente intesa, si impegna per l'immediato avvio delle procedure utili per la liquidazione della restante quota di incentivo spettante per l'anno 2003.

FIRMATO:

Per Parte Pubblica:

Per Parte Sindacale:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA

DICCAP

RSU

Allegato 1

Milano



Comune
di Milano

Milano, 13 aprile 2005

PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE

Le Parti, Pubblica e Sindacale, che sottoscrivono la presente intesa,

considerato che

- il Contratto decentrato integrativo 19.02.2001 prevede che gli emolumenti spettanti per la produttività generale dei dipendenti vengano liquidati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento;
- il processo di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'anno 2004, in corso di completamento, evidenzia un significativo grado di raggiungimento dei risultati previsti;
- le delegazioni trattanti sono, a tutt'oggi, impegnate nella contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento alla definizione, ai sensi dell'art.17 del C.C.N.L. 01.04.1999 e successive integrazioni, della destinazione delle risorse decentrate anno 2004;
- l'art.47 comma 2 del C.C.N.L. 14.09.2000, il cui testo è stato integrato dall'art 39 comma 2 del C.C.N.L. 22.01.2004, dispone che, ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, debba essere considerato anche il personale in distacco sindacale.

Concordano quanto segue

1. nelle more del perfezionamento del processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della conclusione della contrattazione decentrata integrativa sulla destinazione delle risorse decentrate anno 2004, occorre procedere all'attribuzione, a titolo di acconto, di una quota del premio incentivante la produttività anno 2004.

Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like R. Lupo, P. Lupo, and others, along with a small 'Pag. 18' stamp.

[Signature]
segue allegato 2 *[Signature]*

2. Tale quota di premio incentivante la produttività anno 2004, corrisposta a titolo di acconto, viene quantificata in misura corrispondente al 70% dell'ammontare del premio incentivante previsto per l'anno 2003.

Per la Parte pubblica:

Paolo Curi

Per la Parte sindacale:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

CSA *[Signature]* R. Lupo
LEGGE NOTA A VERBALE
Rostini
Di.C.C.A.P.
[Signature]
RSU *[Signature]*

[Handwritten signature]
segue allegato 2 *[Handwritten signature]*



Milano, 13 aprile 2005

Oggetto: protocollo d'intesa sindacale emolumenti spettanti per la produttività -- Nota a Verbale.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali, pur avendo firmato il protocollo d'intesa in oggetto, non condividono quanto affermato dal Rappresentante dell'Amministrazione in merito alla distribuzione del 30% del premio incentivante la produttività anno 2004, collegandolo alla valutazione delle prestazioni individuali.

Le stesse riaffermano che il restante eventuale 30% della produttività debba essere distribuito in base ai criteri previsti dal CCDI del 19.02.2001.

UIL FPL
G. Ragni

[Handwritten signature of G. Ragni]

CSA
A. Triunfo

[Handwritten signature of A. Triunfo]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Milano



Comune
di Milano

Luigi
Milano, 14 *Giugno* 2005.

PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE

In data odierna le Delegazioni di Parte Pubblica composta dal dott. Paolo Carli - dirigente del *Servizio Relazioni Sindacali e Trattamenti Economici* e di Parte Sindacale - composta come indicato nell'allegato foglio presenze (*all.n.1*), suua base della Preintesa Sindacale sottoscritta il 23 Giugno 2005,

concordano

che la quota a saldo del premio incentivante la produttività (30% della somma complessivamente spettante) la quota a saldo della retribuzione di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa (30% della somma spettante) per l'anno 2004 debbano essere corrisposte al personale dipendente sulla base del CCDI in vigore, fermo restando che una quota pari a € 60,00 sarà riservata ai soli dipendenti la cui valutazione delle prestazioni per l'anno 2004, formulata nelle schede di valutazione delle prestazioni, risulti essere pari a "Eccellente".

FIRMATO

La Parte Pubblica:

La Parte Sindacale:

C.G.I.L. F.P.

C.I.S.L. F.P.S.

U.I.L. F.P.L.

C.S.A.

D.I.C.C.A.P.

R.S.U.

Allegato 3

PROSPETTO NUMERICO

CAT. E.P.E.				01/01/2003	01/07/2003	01/01/2004	01/07/2004	31/12/2004	01/07/2005	TOTALE DEPENDENTI IN PROGRESSIONE
DA	A	DA	A	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.
A1	A2			4	-	-	-	-	-	4
A2	A3			92	100	200	300	300	52	1.044
A3	A4			116	200	250	300	300	61	1.229
A4	A5			-	-	-	-	-	-	-
A5				-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				214	300	450	600	600	113	2.277
B1	B2			15	20	30	40	40	8	153
B2	B3			87	70	80	150	150	27	544
B3	B4			67	70	80	150	150	27	544
B4	B5			-	-	-	-	-	-	-
B5	B6			-	-	-	-	-	-	-
B6	B7			-	-	-	-	-	-	-
B7				-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				149	160	190	340	340	62	1.241
B3	B4			27	35	75	80	80	17	334
B4	B5			177	200	303	400	400	78	1.555
B5	B6			31	70	100	130	130	24	485
B6	B7			-	-	1	-	-	-	1
B7				-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				235	305	476	620	620	119	2.376
C1	C2			120	160	200	300	300	57	1.137
C2	C3			288	400	400	500	500	110	2.198
C3	C4			63	100	150	150	150	32	645
C4	C5			-	-	1	-	-	-	1
C5				-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				471	660	761	950	950	199	3.981
D1	D2			18	30	40	50	50	10	198
D2	D3			164	200	350	400	400	60	1.594
D3	D4			13	20	20	35	35	7	130
D4	D5			-	-	1	-	-	-	1
D5	D6			-	-	-	-	-	-	-
D6				-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				195	260	411	485	485	97	1.923
D3	D4			20	25	28	30	162	14	280
D4	D5			108	150	150	200	200	42	848
D5	D6			-	-	1	-	-	-	1
D6				-	-	-	-	-	-	-
TOTALE				128	175	180	230	362	66	1.129
TOTALE COMPLESSIVO				1.380	1.850	2.458	3.225	3.357	646	12.926

CONTO ECONOMICO

CAT. E.P.E.		COSTO PROGRESSIONI EFFETTUATE AL:										SPESA PROGRESSIONI			
DA	A	1.1.2003	1.7.2003	totale 2003	1.1.2004	1.7.2004	totale 2004	31.12.2004	1.7.2005	totale 2005	ANNO 2003	ANNO 2004	ANNO 2005	A REGIME	
A1	A2	€ 950,65	€ -	€ 950,65	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 950,65	€ 950,65	€ 950,65	€ 950,65	
A2	A3	€ 28.716,98	€ 16.807,58	€ 45.524,54	€ 62.428,17	€ 50.422,75	€ 112.850,92	€ 93.642,25	€ 8.739,94	€ 102.382,19	€ 45.524,54	€ 172.781,96	€ 318.383,85	€ 325.875,03	
A3	A4	€ 38.311,85	€ 34.985,00	€ 73.276,65	€ 81.168,75	€ 52.447,50	€ 133.816,25	€ 97.402,50	€ 10.664,33	€ 108.066,83	€ 73.276,65	€ 236.862,90	€ 389.884,73	€ 399.025,58	
A4	A5	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
A5	A6	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
TOTALE		€ 87.979,25	€ 51.772,58	€ 119.751,84	€ 143.598,92	€ 102.870,25	€ 246.467,17	€ 191.044,75	€ 19.404,27	€ 210.449,02	€ 119.751,84	€ 410.595,50	€ 709.219,02	€ 725.851,25	
B1	B2	€ 4.662,13	€ 3.347,17	€ 8.009,29	€ 9.324,25	€ 6.894,33	€ 16.018,58	€ 12.432,33	€ 1.338,87	€ 13.771,20	€ 8.009,29	€ 26.896,88	€ 46.406,08	€ 47.553,68	
B2	B3	€ 40.190,12	€ 22.609,83	€ 62.799,94	€ 47.988,20	€ 48.449,63	€ 96.437,83	€ 89.977,88	€ 8.720,93	€ 98.698,81	€ 62.799,94	€ 178.617,82	€ 318.844,68	€ 326.319,76	
B3	B4	€ 19.357,98	€ 10.890,25	€ 30.248,23	€ 23.114,00	€ 23.338,25	€ 46.450,25	€ 43.336,75	€ 4.200,53	€ 47.539,28	€ 30.248,23	€ 86.032,98	€ 153.574,75	€ 157.175,20	
B4	B5	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
B5	B6	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
B6	B7	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
B7	B8	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
TOTALE		€ 84.210,22	€ 36.847,24	€ 101.057,46	€ 80.428,45	€ 78.480,21	€ 158.908,66	€ 145.748,96	€ 14.280,32	€ 160.009,28	€ 101.057,46	€ 291.547,47	€ 518.825,50	€ 531.048,64	
B3	B4	€ 7.800,98	€ 5.445,13	€ 13.246,10	€ 21.669,38	€ 14.001,75	€ 35.671,13	€ 26.003,25	€ 2.644,78	€ 28.648,03	€ 13.246,10	€ 53.584,48	€ 94.234,00	€ 96.500,95	
B4	B5	€ 59.860,52	€ 36.421,00	€ 96.281,52	€ 101.458,50	€ 72.842,00	€ 174.300,50	€ 135.278,00	€ 14.204,19	€ 149.482,19	€ 96.281,52	€ 301.800,02	€ 513.718,21	€ 525.893,23	
B5	B6	€ 11.243,36	€ 13.670,59	€ 24.913,96	€ 36.268,92	€ 25.388,24	€ 61.657,16	€ 47.149,59	€ 4.687,06	€ 51.836,65	€ 24.913,96	€ 88.288,76	€ 171.886,77	€ 175.904,25	
B6	B7	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
B7	B8	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
TOTALE		€ 78.904,85	€ 55.538,72	€ 134.441,57	€ 159.031,45	€ 112.231,99	€ 272.083,44	€ 208.430,84	€ 21.538,03	€ 229.968,87	€ 134.441,57	€ 454.107,91	€ 780.273,63	€ 796.733,08	
C1	C2	€ 60.282,80	€ 43.279,80	€ 103.561,90	€ 100.470,50	€ 81.149,25	€ 181.619,75	€ 150.705,75	€ 15.418,38	€ 166.124,11	€ 103.561,90	€ 322.276,45	€ 557.959,06	€ 571.174,79	
C2	C3	€ 157.847,04	€ 118.048,00	€ 275.895,04	€ 219.232,00	€ 147.560,00	€ 366.792,00	€ 274.040,00	€ 32.463,20	€ 306.503,20	€ 275.895,04	€ 743.871,04	€ 1.178.854,24	€ 1.204.879,84	
C3	C4	€ 44.190,51	€ 37.769,67	€ 81.960,18	€ 105.215,50	€ 56.654,50	€ 161.870,00	€ 105.215,50	€ 12.086,29	€ 117.301,79	€ 81.960,18	€ 276.204,18	€ 442.066,97	€ 452.426,65	
C4	C5	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
C5	C6	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
TOTALE		€ 262.319,85	€ 198.097,27	€ 461.417,12	€ 425.660,31	€ 285.363,75	€ 711.024,06	€ 529.961,25	€ 59.987,85	€ 589.929,10	€ 461.417,12	€ 1.343.095,98	€ 2.177.922,58	€ 2.229.023,59	
D1	D2	€ 20.225,21	€ 18.150,83	€ 38.376,03	€ 44.944,90	€ 30.261,38	€ 75.196,28	€ 56.181,13	€ 8.050,28	€ 62.231,40	€ 38.376,03	€ 129.130,16	€ 217.291,31	€ 222.477,28	
D2	D3	€ 320.233,51	€ 210.284,87	€ 530.518,17	€ 683.425,17	€ 420.569,33	€ 1.103.994,50	€ 781.057,33	€ 84.113,87	€ 865.171,20	€ 530.518,17	€ 1.814.756,67	€ 3.040.415,87	€ 3.112.513,47	
D3	D4	€ 14.641,32	€ 12.128,90	€ 26.770,22	€ 22.525,10	€ 21.225,58	€ 43.750,68	€ 39.418,93	€ 4.245,12	€ 43.664,04	€ 26.770,22	€ 80.917,09	€ 142.774,48	€ 148.413,15	
D4	D5	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
D5	D6	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
D6	D7	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
TOTALE		€ 355.100,03	€ 240.564,39	€ 595.664,42	€ 752.122,69	€ 472.046,28	€ 1.224.168,98	€ 876.657,38	€ 94.409,28	€ 971.068,64	€ 595.664,42	€ 2.028.031,44	€ 3.401.709,18	€ 3.482.831,40	
D3	D4	€ 22.525,10	€ 15.161,13	€ 37.686,23	€ 32.661,40	€ 18.193,35	€ 50.854,75	€ 182.453,31	€ 8.490,23	€ 190.943,54	€ 37.686,23	€ 101.536,22	€ 308.074,06	€ 315.551,40	
D4	D5	€ 130.117,85	€ 99.146,25	€ 229.263,90	€ 184.128,75	€ 132.195,00	€ 316.323,75	€ 245.505,00	€ 27.760,95	€ 273.265,95	€ 229.263,90	€ 830.570,15	€ 1.017.146,10	€ 1.040.941,20	
D5	D6	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
D6	D7	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
TOTALE		€ 152.642,75	€ 114.307,38	€ 266.950,13	€ 218.300,81	€ 150.388,35	€ 368.689,19	€ 427.958,31	€ 36.251,18	€ 464.209,49	€ 266.950,13	€ 733.817,04	€ 1.326.730,83	€ 1.357.803,27	
TOTALE COMPLESSIVO		€ 981.156,95	€ 698.125,58	€ 1.679.282,53	€ 1.779.938,63	€ 1.201.380,83	€ 2.981.319,46	€ 2.379.801,49	€ 245.928,91	€ 2.625.630,40	€ 1.679.282,53	€ 5.258.995,34	€ 8.914.380,73	€ 9.125.964,62	

segue allegato 3

PROSPETTO NUMERICO

CAT. E P.E.			diplendenti in progressione al 01/01/2003	diplendenti in progressione al 01/07/2003	diplendenti in progressione al 01/01/2004	diplendenti in progressione al 01/07/2004	diplendenti in progressione al 31/12/2004	diplendenti in progressione al 01/07/2005	diplendenti in progressione al 31/12/2005	TOTALE DIPENDENTI IN PROGRESSIONE
DA	A	A	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.	n.
G1	C2		220	220	240	240	202	76	46	1.244
C2	C3		35	35	80	80	23	14	9	276
C3	C4		180	180	220	220	326	37	23	1.186
C4	C5		0	0	91	0	21	2	1	115
TOTALE			435	435	631	540	572	129	79	2.821
D1	D2		1	1	1	0	2	10	7	22
D2	D3		0	11	0	24	24	2	1	82
D3	D4		0	26	0	50	44	2	1	123
D4	D5		0	1	0	0	0	0	0	1
D5	D6		0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE			1	39	1	74	70	14	9	208
D3	D4		0	0	0	1	0	1	0	2
D4	D5		0	12	11	4	0	1	0	28
D5	D6		0	0	1	0	0	3	2	6
TOTALE			0	12	12	5	0	5	2	36
TOTALE COMPLESSIVO			436	486	644	619	642	148	90	3.066

R.M. segue allegato

Riparto

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

COSTO PROGRESSIONI EFFETTUATE AL:

[illegible]

Milano



Comune
di Milano

PROTOCOLLO D'INTESA SINDACALE

Milano, 13 Aprile 2005

Le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, ad esito del confronto sindacale che ha riguardato il *Progetto Estate Milano Scuola 2005- Centri Estivi Scuole dell'Infanzia e Asili d'Infanzia*, concordano di confermare l'applicazione del Protocollo d'intesa sindacale, sottoscritto in data 27.01.2003, relativo all'analogo progetto per l'anno 2003.

Concordano sulla destinazione della somma di € 1.051.000,00= attinta dalle risorse decentrate di cui al CCNL in vigore, per il finanziamento del progetto per l'anno 2005. Tale quota comprende al suo interno il finanziamento per l'attività estiva CSE, debitamente scorporata rispetto alla quota utile per il progetto.

In caso di ulteriori necessità economiche relative al finanziamento del progetto le Parti convengono ^{di un incontro con} sulla necessità di un incontro per l'individuazione delle idonee fonti di finanziamento.

L'Amministrazione avvierà centri in cui il contingente del personale educativo che aderisce al progetto e quello a tempo determinato, risponda alla domanda di servizio del cittadino.

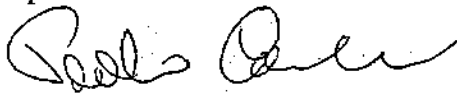
Ai Funzionari dei Servizi Educativi verranno erogati i compensi incentivanti previsti dal presente protocollo a fronte di una prestazione, i cui contenuti ineriscono al progetto Estate Milano Scuola, conferita dalla Direzione del Settore a procedere dalla verifica delle volontarie disponibilità e non utilizzando, sulla base di criteri verificabili, eventuali disponibilità in esubero; la prestazione dovrà essere prevalente rispetto alle altre attività del profilo professionale, come del resto già previsto dal protocollo d'intesa sindacale di riferimento anche per il personale amministrativo della Direzione Centrale Educazione.

Il personale ausiliario percepirà l'incentivo - pro quota - qualora il minimo di 16 giorni di partecipazione al progetto non sia rispettato per esigenze proprie della Direzione del Settore Risorse Umane

Le parti si danno atto che non saranno realizzati nel mese di luglio 2005 iniziative di formazione rivolte a Funzionari educativi e al personale educativo a tempo indeterminato.


Firmato,

per la Parte Pubblica:

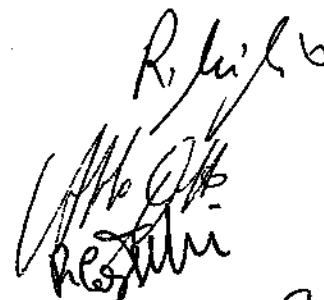


per la Parte Sindacale:

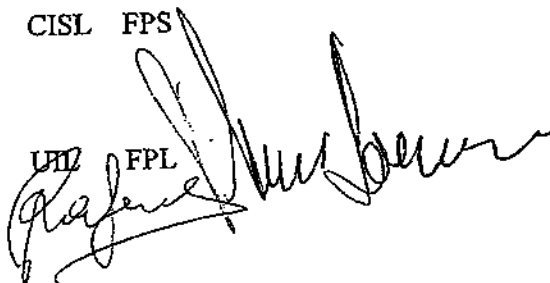
CGIL FP

 (18.05.2005)

CSA

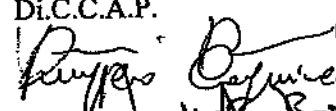
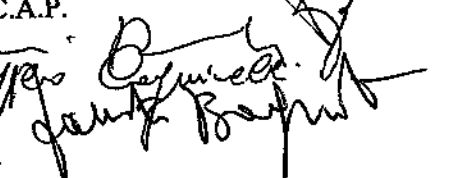


CISL FPS



Di.C.C.A.P.

RSU







R.S.U.
Comune di Milano

Milano, 17 Maggio 2005

Al Dott. FEDERICO BORDOGNA
Direttore Centrale Risorse Umane

Al Dott. PAOLO CARLI
Responsabile Servizio Relazioni
Sindacali e trattamenti economici

COMUNE DI MILANO

OGGETTO: Firma Protocollo Progetto Estate Milano Scuola 2005

Si sono svolte nei giorni 9 e 12 maggio 2005 le assemblee dei lavoratori e delle lavoratrici dei Servizi all'Infanzia che hanno dato mandato alle Segreterie delle Organizzazioni Sindacali scriventi (998 voti favorevoli e 2 astenuti) di sottoscrivere l'accordo Progetto Estate Milano Scuola 2005.

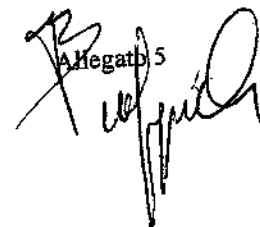
Sarà, pertanto, nostra premura sottoscrivere lo stesso alla prima occasione di incontro sindacale.

Cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

FP CGIL
f.to Sgrò

FPS CISL
f.to De Vita

RSU Comune di Milano
f.to Acerbi
Azzimonti
Baldassarri
Cazzaniga
Del Monte
Gallina
Passalacqua



 Allegato 5

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2004

RISORSE STABILI - CCNL 22.01.2004 - ART.31 comma 2

Le risorse derivano dalla applicazione delle seguenti disposizioni:

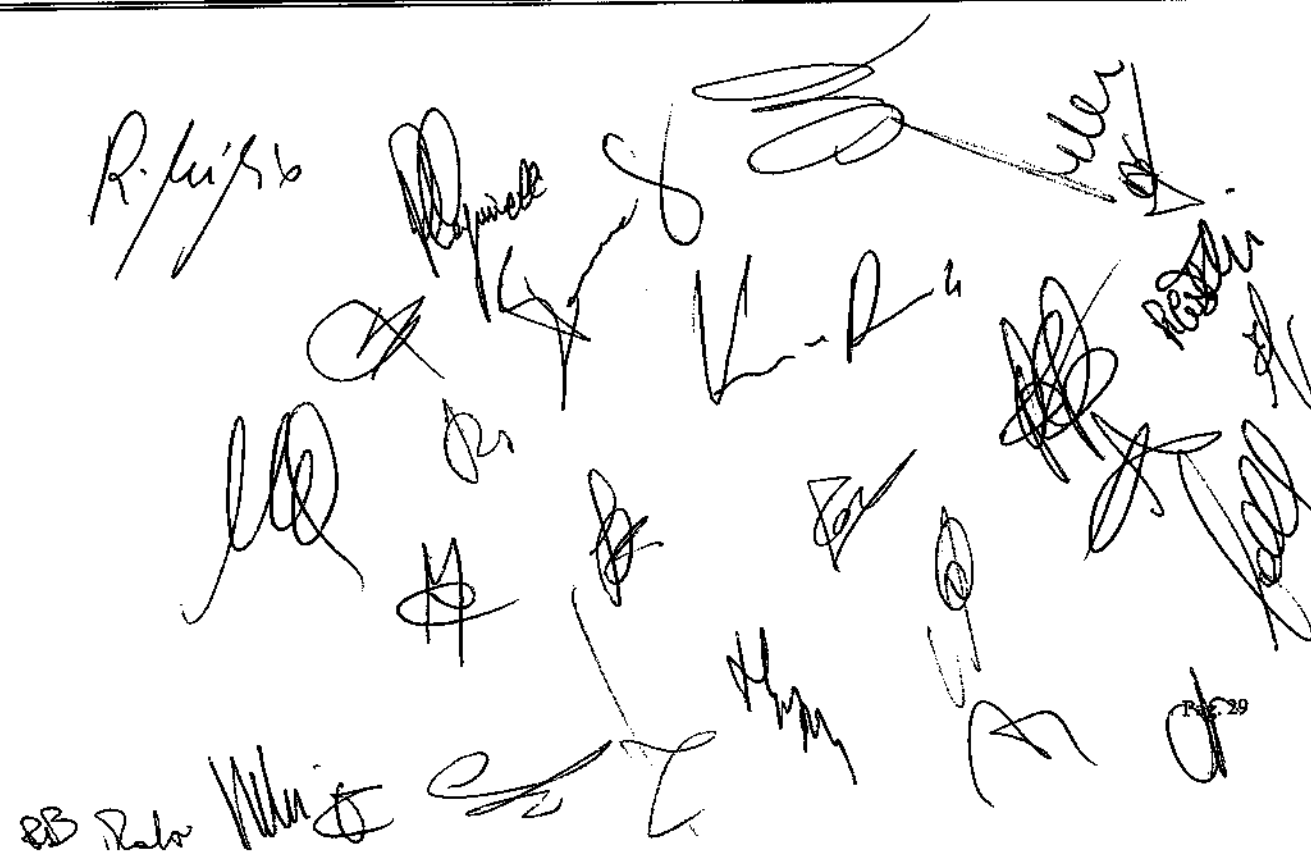
art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001.

€ 56.057.817,00

Le risorse stabili sono costituite da un ammontare stabile nel tempo, salvo futuri incrementi derivanti dalla contrattazione nazionale

TOTALE RISORSE STABILI

56.057.817,00



 R. P. / 1/16

segue allegato 5

TABELLA N.2

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2004	
RISORSE VARIABILI - CCNL 22.01.2004 - ART.31 comma 3	
Art. 15 lett. e) CCNL 1.4.1999 - Somme derivanti trasformazione rapporti di lavoro part time. Art.1 c. 57 legge 662/96 (20%)	€ 2.000.000,00
Art. 15 lett. k) CCNL 1.4.1999 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (Onorari avvocati e 1% L. 109/94 Merloni, ecc.)	€ 2.000.000,00
Art. 15 lett. m) CCNL 1.4.1999 - Risparmi annuali disciplina straordinari	€ 486.204,00
Art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999 - Integrazione delle risorse previste dal comma 1 per una quota sino al max dell' 1,2 % del monte salari 1997 a partire dal 1.4.99	€ 3.511.907,00
Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 - Altre risorse per ampliamento servizi e nuove attività	€ 4.678.179,00
Art. 15, lett. d) CCNL 1.4.1999 e art. 4, commi 3 e 4, CCNL 5.10.2001 - Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti di sponsorizzazione)	€ 814.963,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	13.491.253,00

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI ANNO 2004	€ 69.549.070,00
---	------------------------

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.

DESTINAZIONE FONDO ART. 31 CCNL 22.01.2004 SECONDO CRITERI EX ART. 17 CCNL 01.04.1999

FONDO ART. 31 CCNL 22.01.2004 - ANNO 2004	€ 69.549.070,00
RESIDUI	€ 11.549.522,95
totale	€ 81.098.592,95

APPLICAZIONE FONDO EX ART.17 CCNL 1.4.99	destinazione fondo ANNO 2004
Art.33 CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto	€ 8.280.000,00
Art. 17 - comma 2 lett. a) - INCENTIVI	
"Milano Estate"	€ 850.000,00
"Soggiorni Extraurbani - Operatori CSE"	
"Luglio CSE"	
Incentivi	€ 17.650.000,00
Art. 17 - comma 2 lett. b) -PROGRESSIONE ECONOMICA	
Progressione orizzontale - I applicazione	€ 8.000.000,00
Progressione orizzontale effettuata con decorrenza 2003 (spesa annua a regime € 2.900.000,00)	€ 6.600.000,00
Progressione orizzontale effettuata con decorrenza 2004 (€ 3.700.000,00)	
Art. 17 - comma 2 lett. c) -POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
Retribuzione di posizione e risultato	€ 4.500.000,00
Indennità di funzione (ex art.37 c.4 CCNL 94/97)	€ 180.000,00
Art. 17 - comma 2 lett. d) - INDENNITA' CONTRATTUALI	
Maneggio denaro	€ 118.000,00
Reperibilità	€ 500.000,00
Rischio	€ 13.500,00
Indennità servizio turnato	€ 1.550.000,00
Servizio ordinario festivo o notturno	
Art. 17 - comma 2 lett. e) - INDENNITA' DISAGIO	
Indennità Disagio	€ 1.700.000,00
Art. 31 - comma 7 - CCNL 14.09.2000 INDENNITA' MENSILE NIDI	
Indennità mensile asili nido (€ 61,97)	€ 780.000,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO E DOCENTE	
Indennità annua educativa (€340,86)	€ 1.460.000,00
CCDI 12.2.2002 POLIZIA MUNICIPALE	€ 20.300.000,00
TOTALE	€ 72.481.500,00
RESIDUI	€ 8.617.092,95

Allegato 6

TABELLA N.1

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2005	
RISORSE STABILI - CCNL 22.01.2004 - ART.31 comma 2	
<p>Le risorse derivano dalla applicazione delle seguenti disposizioni:</p> <p>art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001.</p> <p>Le risorse stabili sono costituite da un ammontare stabile nel tempo, salvo futuri incrementi derivanti dalla contrattazione nazionale</p>	<p>€ 56.057.817,00</p>

TOTALE RISORSE STABILI	56.057.817,00
-------------------------------	----------------------

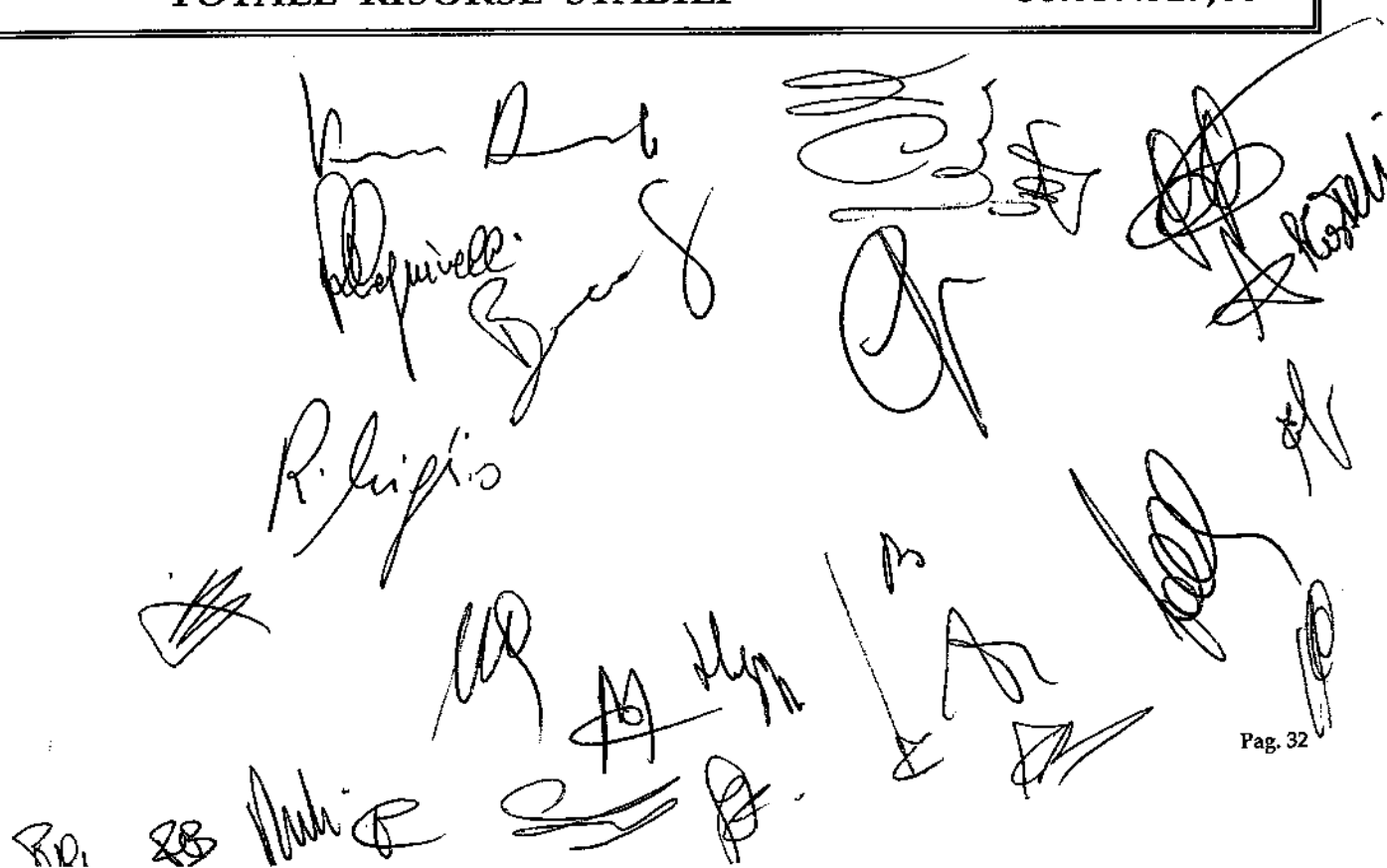


TABELLA N.2

COSTITUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2005

RISORSE VARIABILI - CCNL 22.01.2004 - ART.31 comma 3

Art. 15 lett. e) CCNL 1.4.1999 - Somme derivanti trasformazione rapporti di lavoro part time. Art.1 c. 57 legge 662/96 (20%)	€ 2.000.000,00
Art. 15 lett. k) CCNL 1.4.1999 - Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (Onorari avvocati e 1% L. 109/94 Merloni, ecc.)	€ 2.000.000,00
Art. 15 lett. m) CCNL 1.4.1999 - Risparmi annuali disciplina straordinari	€ 486.204,00
Art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999 - Integrazione delle risorse previste dal comma 1 per una quota sino al max dell' 1,2 % del monte salari 1997 a partire dal 1.4.99	€ 3.511.907,00
Art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 - Altre risorse per ampliamento servizi e nuove attività	€ 4.162.579,00
Art. 15, lett. d) CCNL 1.4.1999 e art. 4, commi 3 e 4, CCNL 5.10.2001 - Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti di sponsorizzazione)	€ 814.963,00

TOTALE RISORSE VARIABILI

12.975.653,00

TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI ANNO 2005

€ 69.033.470,00

DESTINAZIONE FONDO ART. 31 CCNL 22.01.2004 SECONDO CRITERI EX ART. 17 CCNL 01.04.1999

segue allegato 6

FONDO ART. 31 CCNL 22.01.2004 - ANNO 2005		€ 69.033.470,00
RESIDUI		€ 8.617.092,95
totale		€ 77.650.562,95

APPLICAZIONE FONDO EX ART.17 CCNL 1.4.99	destinazione fondo ANNO 2005
Art.33 CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto	€ 8.239.000,00
Art. 17 - comma 2 lett. a) - INCENTIVI	
"Milano Estate"	€ 847.000,00
"Soggiorni Extraurbani - Operatori CSE"	
"Luglio CSE"	
Incentivi	€ 17.300.000,00
Art. 17 - comma 2 lett. b) -PROGRESSIONE ECONOMICA	
Progressione orizzontale - I applicazione	€ 8.200.000,00
Progressione orizzontale effettuata con decorrenza 2003 (spesa annua a regime € 2.900.000,00)	€ 10.900.000,00
Progressione orizzontale effettuata con decorrenza 2004 (spesa annua a regime € 4.850.000,00)	
Progressione orizzontale effettuata con decorrenza 2005 (€ 3.150.000,00)	
Art. 17 - comma 2 lett. c) -POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
Retribuzione di posizione e risultato	€ 5.224.200,00
Indennità di funzione (ex art.37 c.4 CCNL 94/97)	€ 160.000,00
Art. 17 - comma 2 lett. d) - INDENNITA' CONTRATTUALI	
Maneggio denaro	€ 120.000,00
Reperibilità	€ 420.000,00
Rischio	€ 12.500,00
Indennità servizio turnato	€ 1.600.000,00
Servizio ordinario festivo o notturno	
Art. 17 - comma 2 lett. e) - INDENNITA' DISAGIO	
Indennità Disagio	€ 1.900.000,00
Art. 31 - comma 7 - CCNL 14.09.2000 INDENNITA' MENSILE NIDI	
Indennità mensile asili nido (€ 61,97)	€ 780.000,00
Art. 36 CCNL 22.01.2004 INDENNITA'	€ 497.862,95
Art. 6 CCNL 5.10.2001 INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO E DOCENTE	
Indennità annua educativa (€340,86)	€ 1.450.000,00
CCDI 12.2.2002 POLIZIA MUNICIPALE	€ 20.000.000,00
TOTALE	€ 77.650.562,95

Milano, 9 marzo 2006

NOTA A VERBALE

I delegati RSU sottoscrivono il presente Contratto nel rispetto del mandato ricevuto dai lavoratori del Comune di Milano nel Referendum tenutosi in data 8,9,10 febbraio 2006 sulla Preintesa del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Roberto
Antonio Paolo
Gedra
M. V.
~~Ad~~
Diana Castiglioni
Patrizia Bianchi
Maurizio
Simone Fattori
P. G.

Roberto
M. G.
R. G.
R. G.
R. G.
R. G.
R. G.
R. G.
R. G.



**COORDINAMENTO SINDACALE AUTONOMO
REGIONI E AUTONOMIE LOCALI
SEDE PROVINCIALE**

Via Perugino, 15 20135 Milano

tel. 02-5469764 fax 02-54123243 - 02-91390985 - 02-700500531 e-mail: fiadelmi@hotmail.com

Milano, 09 marzo 2006

Prot. 29/06

**Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
del personale dipendente del Comune di Milano non appartenente
all'area separata della Dirigenza.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

**Il Coordinamento Sindacale Autonomo, pur avendo firmato il contratto in oggetto, non
condivide il primo comma dell'art. 7, in contrasto tra l'altro con il punto 2.1 comma "a"
dell'art. 6, modificato unilateralmente dall'Amministrazione Comunale successivamente alla
firma della preintesa del 5 dicembre 2005.**

**Tale non condivisione è suffragata da sentenze della Corte di Cassazione sui Contratti
Nazionali, dalle quali emerge che il lavoratore ha diritto agli emolumenti economici maturati
nel periodo di presenza in servizio.**

Il Coordinatore Territoriale

Aldo Tritto