

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI RHO
NORMATIVO TRIENNIO 2019 - 2021
ECONOMICO 2019**

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	20/12/2019
Periodo temporale di vigenza	normativo triennio 2019 - 2021 economico 2019
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</u></p> <p>Bottari Matteo (Segretario generale) - Presidente della Delegazione Trattante</p> <p>Marcoccia Emanuela (Direttore Area Affari Generali, Personale e Organizzazione)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u></p> <p>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, CISAL Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <p>CGIL-FP CISL-FPS CSA-RAL Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Rho
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina degli istituti normativi ed economici che la legge e i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa
	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 16/04/2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano delle Performance 2019/2021.
		Con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 22/01/2019 è stato adottato il "PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA - TRIENNIO 2019/2021".
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 11/06/2019 e successivamente validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009 in data 29/07/2019.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto decentrato

Nel CCDI è stata prevista la disciplina delle nuove indennità introdotte dal CCNL FL 21/05/2018 che avranno decorrenza dal 31/12/2019 a valere dall'1/1/2020. Di conseguenza, viene previsto nel testo contrattuale che le indennità a carico delle risorse decentrate dell'anno 2019 saranno disciplinate con le regole del CCDI normativo 2016-2018.

Di seguito si illustra quanto disposto dal contratto decentrato:

TITOLO I Articoli da 1 a 3	I primi tre articoli riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
TITOLO II Articolo 4	Disciplina i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili per la contrattazione.
Articolo 5	<p>Disciplina i criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite secondo le seguenti percentuali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) performance organizzativa di struttura: 30%; b) performance individuale: 70%. <p>Per poter accedere al sistema incentivante la performance organizzativa di struttura e la performance individuale, tra l'altro, i dipendenti devono aver conseguito in sede di valutazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ai fini dell'incentivazione della performance organizzativa di struttura, un punteggio non inferiore al 40% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance Individuale, pari a 40 punti su 100;

	<ul style="list-style-type: none"> • Ai fini dell'incentivazione della performance individuale, un punteggio non inferiore al 60% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance Individuale, pari a 60 punti su 100.
Articolo 6	L'art. 69 del CCNL FL 21/5/2018 prevede che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, venga attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente. L'articolo quindi disciplina in dettaglio la modalità in cui viene riconosciuta la differenziazione del premio individuale e la percentuale di dipendenti a cui riconoscerla.
Articolo 7	Disciplina gli incentivi di produttività previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000) che verranno riconosciuti secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCDI, nell'ambito della performance individuale.
Articolo 8	Disciplina il criterio di bilanciamento tra l'incentivo di performance individuale e gli incentivi specifici quali: <ul style="list-style-type: none"> - forme specifiche di incentivo previsto dalla Legge; - specifici incentivi previsti a favore dei messi notificatori; - incentivi finanziati con risorse variabili aggiuntive ex art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL FL 21/5/2018.
Articolo 9	Prevede che i criteri generali per l'incentivazione del personale destinatario delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL FL 21/5/2018 saranno oggetto di apposito contratto decentrato. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.
Articolo 10 e 11	Disciplinano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, collegando la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente. L'art. 11 disciplina la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL FL 21/5/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. La correlazione in oggetto avverrà attraverso una riduzione della retribuzione di risultato pari al 15% del compenso professionale percepito nell'anno di riferimento della produttività, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno fra tutti i titolari di posizione organizzativa.
Articolo 12	Disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali. La progressione economica orizzontale è riconosciuta nei limiti delle risorse disponibili e per la quota complessiva di risorse annualmente destinata a tale istituto in sede di contrattazione decentrata integrativa. Sono previste per l'attribuzione della progressione economica graduatorie per categoria, che vengono determinate in ordine decrescente considerato il punteggio derivante dalla media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione della Performance Individuale del triennio precedente a quello di avvio della selezione. Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" che potrebbero determinarsi sulle graduatorie in conseguenza dei diversi metri di valutazione utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato, i punteggi di valutazione effettivamente conseguiti dai dipendenti in ciascuna annualità sono "corretti" utilizzando la

	<p>media dei valori derivanti dall'applicazione di 2 algoritmi di armonizzazione (i dettagli di calcolo sono esplicitati nell'Ipotesi di Accordo).</p> <p>Concorrono alla selezione per l'attribuzione della progressioni economica tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la destinazione delle necessarie risorse finanziarie, che a tale data siano inquadrati nella posizione economica in godimento da almeno 48 mesi.</p>
Articolo 13	<p>L'articolo disciplina i criteri di ripartizione tra le categorie delle risorse economiche per le Progressioni Economiche.</p> <p>La quota di risorse complessiva annualmente destinata alla progressione economica orizzontale in sede di contrattazione decentrata integrativa è distribuita tra le categorie in proporzione al numero dei potenziali concorrenti, considerato il punteggio minimo di graduatoria di cui al comma 11 dell'art. 12, e al costo medio del passaggio economico di ogni categoria, secondo la formula di riparto proporzionale composto diretto allegata all'ipotesi di CCDI (all.2). Nella ripartizione delle risorse sarà comunque consentita almeno una progressione economica orizzontale per ciascuna categoria.</p> <p>I resti che si dovessero determinare in sede di attribuzione della PEO in ogni graduatoria verranno sommati; questa disponibilità sarà utilizzata per riconoscere ulteriori progressioni a partire dalle categorie più basse. Se tali risorse non fossero sufficienti a coprire per intero una progressione o si determinassero ulteriori resti, tali somme andranno in economia ad integrazione delle risorse dell'anno successivo.</p>
Articoli da 14 a 19	<p>Gli articoli indicano i principi generali per la corresponsione delle indennità la cui disciplina è riservata, per legge o per CCNL, alla contrattazione decentrata.</p> <p>Le indennità introdotte dal CCNL FL del 21/05/2018, stante l'ultrattività del CCDI normativo 2016/2018, troveranno applicazione dall'anno 2020 secondo la disciplina definita nell'ipotesi di CCDI oggetto della presente a cui si rinvia.</p> <p>Fino al 31/12/2019, per le indennità troverà applicazione il CCDI normativo 2016/2018.</p>
Articoli da 20 a 22	<p>Questi articoli disciplinano il salario accessorio del personale: a tempo parziale, con contratto a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro e con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato</p> <p>Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato.</p> <p>Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, ad esclusione della progressione economica orizzontale, solo nel caso di rapporto di lavoro di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi nell'anno solare.</p> <p>Gli incentivi sono riproporzionati in relazione alla durata temporale nell'anno del contratto a termine stipulato. Nel caso di rapporto di lavoro di durata inferiore a 6 mesi continuativi nell'anno solare al personale spettano solo le indennità legate alle prestazioni effettuate (es. indennità di turno, reperibilità, ...). I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.</p>
Articolo 23	<p>L'articolo chiarisce che al personale in servizio della ex 8^ qualifica funzionale</p>

	già titolare dell'indennità di direzione prevista dall'art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta tale indennità <i>ad personam</i> - in applicazione dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 - che è pari all'importo annuo di €. 774,69.
Articolo 24	<p>Al comma 1, individua la ripartizione delle risorse decentrate tra le voci di spesa rinviate alla contrattazione decentrata.</p> <p>Al comma 2 è previsto che qualora, la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato al precedente comma 1, la maggiore spesa sarà imputata in riduzione proporzionale del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale. Allo stesso modo, qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate fosse inferiore al budget assegnato al precedente comma 1, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.</p>
Articolo 25	Con questo articolo le parti prendono atto che l'art. 72 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 prevede che gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziare dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia. Non essendovi per gli enti locali specifiche norme che in passato consentissero la destinazione di risorse per strumenti di welfare, l'ente non ha in passato stanziato risorse a tale finalità e, quindi, non potrà applicare la citata disciplina dell'art. 72 del CCNL del 21.5.2018, così come recentemente precisato dall'Aran. Il Comune di Rho conferma le forme di assistenza e previdenza a favor del personale del Corpo di Polizia locale già in vigore nell'Ente.
Articolo 26	Le parti stabiliscono che le condizioni di erogazione del servizio mensa al personale dell'Ente sono trasmesse alla RSU a titolo di informazione preventiva per eventuali osservazioni.
Articolo 27	Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL EELL 9/5/2006 vengono individuati negli appartenenti al Corpo di Polizia locale che operano in turno (escluso quindi il personale amministrativo) le figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Il comma 1 trova applicazione a condizione che il turno di lavoro preveda attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con esclusione di prestazioni lavorative rese in orario solo antimeridiano o pomeridiano con prosecuzione anche nelle ore notturne. Il personale destinatario della disciplina del presente articolo potrà utilizzare a tal fine il servizio di mensa in uso nell'Ente.
Articolo 28	<p>In tema di orario di lavoro ed elevazione limiti le parti concordano che non vi è l'esigenza di elevare:</p> <p>a) il limite massimo individuale di prestazione di lavoro straordinario stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL EELL 1/4/1999 per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.</p> <p>b) il limite massimo individuale di prestazione di lavoro straordinario stabilito dall'art. 38 del CCNL EELL 14/9/2000;</p> <p>c) il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale;</p> <p>d) l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie.</p>
Articolo 29	Questo articolo individua il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, fissandolo in n. 12 ore per dipendente.
Articolo 30	Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi

	<p>dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate - ai sensi del comma 1 dell'art. 56bis del CCNL FL 21/5/2018 - con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL EELL del 14/9/2000. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa, come previsto dal comma 2 dell'art. 56bis del CCNL FL 21/5/2018. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 1/6/2018.</p>
Articolo 31	<p>Detta disposizioni in materia di reperibilità prevedendo che il limite di sei volte al mese per la reperibilità può essere elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.</p> <p>Per i turni oltre le 6 volte nel mese l'indennità di reperibilità viene maggiorata di euro 1 per ogni 12 ore al giorno.</p>
Articolo 32	<p>Riguarda l'Integrazione della disciplina del turno. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale in materia di esclusione dai turni notturni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività da svolgersi in turno notturno, possono essere esclusi dal turno notturno, a domanda, i dipendenti affetti da gravi patologie appositamente certificate da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.</p>
Articolo 33	<p>Le parti prendono atto che il numero dei rapporti a tempo parziale ai sensi del CCNL FL 21/5/2018 non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.</p> <p>Stabiliscono però, facoltà riconosciuto dal CCNL FL in vigore, di elevare il contingente di contratto fino al 28%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.</p> <p>L'elevazione in parola opera in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari e a condizione che non vi sia possibilità alternativa di assistenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi disabili in situazioni di gravità; - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi che richiedano un impegno particolare del dipendente nell'assistenza.
Articolo 34	<p>Vengono fissate le linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. Con il medesimo articolo viene previsto per l'Amministrazione l'onere di assegnare risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi atti ad assicurare la sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
Articolo 35	<p>Prevede i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.</p>
Articolo 36	<p>Con tale articolo le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere</p>

	<p>più efficiente la qualità del sistema produttivo.</p> <p>Ai fini di cui sopra saranno individuati interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.</p>
TITOLO III Articolo 36 bis	Le parti hanno previsto che a seguito delle prime applicazioni del sistema di armonizzazione delle valutazioni di cui al precedente art. 12, utilizzato ai fini delle progressioni economiche orizzontali e dell'incentivo di performance individuale, le parti si impegnano a verificarne gli effetti al fine di valutare eventuali correttivi da apportare.
Articolo 37	<p>L'articolo 37 prevede che il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente anno 2019. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non richiamate nel presente CCDI o non compatibili con il contenuto dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.</p> <p>Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.</p>

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

progressioni economiche orizzontali consolidate - compreso quota fin. Bilancio	€ 346.009,00
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2018 quota 2018	€ 37.000,00
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2018 quota 2019	€ 37.000,00
progressioni economiche orizzontali - da assegnare 2019	€ 40.000,00
indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a qualifica funzionale	€ 1.550,00
Parziale finanziamento indennità comparto	€ 128.886,00
Riclassificazione personale dell'area vigilanza	€ 19.000,00
Indennità di rischio	€ 12.500,00
Indennità di disagio	€ 8.000,00
Indennità maneggio valori	€ 4.500,00
Indennità di turno	€ 76.500,00
Indennità di reperibilità	€ 28.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. f) - specifiche responsabilità	€ 22.000,00
Art. 17, c. 2 - lett. i) - specifiche responsabilità (stato civile, anagrafe ...)	€ 12.500,00
Indennità di condizioni di lavoro (ex rischio, disagio e maneggio valori)	€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1	€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2	€ 0,00
Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (ex rischio)	€ 0,00
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (ex cat. D PL)	€ 0,00
Incentivo messi	€ 528,00
Incentivo ISTAT - Censimento	€ 6.500,00
Incentivo funzioni tecniche	€ 29.454,00
Incentivo Performance organizzativa di struttura	€ 37.044,72
Incentivo Performance individuale	€ 86.437,00
Differenziazione del premio individuale	€ 0,00
Totale ripartito	€ 933.408,72

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il sistema della produttività è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. Il sistema della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione permanente delle prestazioni. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

I criteri per l'accesso alla PEO definiti nell'ipotesi di accordo in esame risultano coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto correlano la progressione economica orizzontale alle risultanze del sistema permanente di valutazione delle prestazioni.

Sono previste per l'attribuzione della progressione economica graduatorie per categoria, che vengono determinate in ordine decrescente considerato il punteggio (cd. Punteggio di graduatoria) derivante dalla media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione della Performance Individuale del triennio precedente a quello di avvio della selezione (es. avvio selezione 01/01/2019: media punteggi armonizzati schede di valutazione 2016, 2017 e 2018).

Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" che potrebbero determinarsi sulle graduatorie in conseguenza dei diversi metri di valutazione utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato, i punteggi di valutazione effettivamente conseguiti dai dipendenti in ciascuna annualità, sono "corretti" utilizzando la media dei valori derivanti dall'applicazione dei seguenti 2 algoritmi di armonizzazione (i dettagli di calcolo sono esplicitati nell'ipotesi di Accordo):

1. ALGORITMO DI ARMONIZZAZIONE CON COEFFICIENTE DI VARIAZIONE, che applicando ai punteggi di valutazione, la formula statistica della "Deviazione Standard" calcolata per ogni settore, tende a "premiare" quei settori che hanno maggiormente differenziato i punteggi di valutazione rispetto a quei settori che hanno appiattito i punteggi di valutazione verso un medesimo valore;
2. ALGORITMO DI ARMONIZZAZIONE CON DISTANZA DALLA MEDIA, che applicando ai punteggi di valutazione, una formula che misura, per ogni Settore, la Distanza della Media aritmetica dei punteggi del Settore rispetto alla Media aritmetica di tutti i punteggi dell'Ente, tende a "penalizzare" quei settori che hanno maggiormente spinto i punteggi verso il massimo punteggio conseguibile.
Per i dipendenti comandati o distaccati e per i dipendenti acquisiti tramite mobilità da altri Enti (art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), le cui valutazioni sono state formulate dalle Amministrazioni terze con diversi sistemi di valutazione, il punteggio totale conseguito sarà riparametrato secondo la scala di valutazione in uso nel Comune di Rho. Ai fini del presente accordo, tale punteggio, denominato "punteggio riparametrato", sarà armonizzato attraverso un correttivo pari alla media delle variazioni dei punteggi applicate nell'anno di riferimento alle schede di valutazione dei dipendenti, per effetto dell'armonizzazione sopra illustrata.

L'armonizzazione delle valutazioni è utilizzata anche per il riconoscimento dell'incentivo di performance individuale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'accordo di cui alla presente disciplina l'istituto delle progressioni economiche orizzontali agli articoli 12 e 13, prevedendo il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto del sistema di valutazione in uso nell'ente.

Sono previste per l'attribuzione della progressione economica graduatorie per categoria, che vengono determinate in ordine decrescente considerato il punteggio (cd. Punteggio di graduatoria) derivante dalla

media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione della Performance Individuale del triennio precedente a quello di avvio della selezione (es. avvio selezione 01/01/2018: media punteggi armonizzati schede di valutazione 2015, 2016 e 2017). Al fine di limitare gli effetti “distorsivi” che potrebbero determinarsi sulle graduatorie in conseguenza dei diversi metri di valutazione utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato, i punteggi di valutazione effettivamente conseguiti dai dipendenti in ciascuna annualità, sono “corretti” utilizzando la media dei valori derivanti dall’applicazione di 2 algoritmi di armonizzazione come illustrati alla precedente lettera D).

L’attribuzione della progressione economica è subordinato al raggiungimento dei seguenti punteggi minimi di graduatoria:

- pari o superiore al 60/100 per la categoria A,
- pari o superiore al 64/100 per la categoria B,
- pari o superiore al 68/100 per la categoria C,
- pari o superiore al 72/100 per la categoria D.

Inoltre, concorrono alla selezione per l’attribuzione della progressioni economica tutti i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, che a tale data siano inquadrati nella posizione economica in godimento da almeno 48 mesi, elevando il requisito che è fissato dal CCNL FL 21/05/2018 in 24 mesi.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Si deve evidenziare che la sottoscrizione del contratto porterà degli indubbi benefici di benessere organizzativo, dando un quadro stabile alla situazione lavorativa e al clima aziendale, consentendo di soddisfare le aspettative dei lavoratori di avere la possibilità di vedersi riconoscere dopo quasi un decennio una progressione economica all’interno della categoria di appartenenza.

L’utilizzo delle risorse destinate alla produttività è improntata a valorizzare il merito risultante dalla valutazione dei singoli dipendenti.

Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intende anche dare piena attuazione all’istituto delle progressioni economiche all’interno della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. Inoltre, il conseguimento della posizione economica superiore a seguito di effettivo superamento di procedure selettive, contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l’impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
