



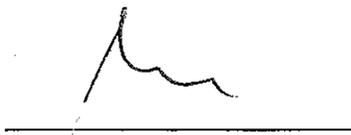
COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

PROVINCIA DI VERONA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (PARTE ECONOMICA) PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO - ANNO 2013 -

Il giorno 26 MAGGIO 2014, alle ore 12,00 ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo (parte economica) del personale del comune di San Giovanni Lupatoto anno 2013 tra:

COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO:

nella persona del Presidente, Segretario Generale dott. G. Pra 

nelle seguenti Organizzazioni Sindacali e rsu aziendali

Organizzazioni sindacali

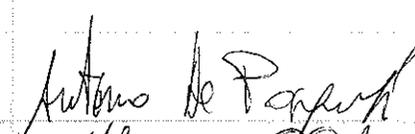
CGIL FP

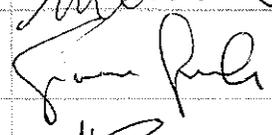
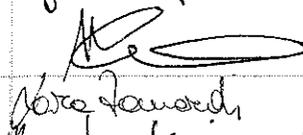
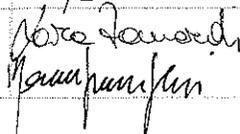
CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e Autonomie Locali

R.S.U. AZIENDALE



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Decentrato Integrativo (parte economica) ANNO 2013 del personale del Comune di San Giovanni Lupatoto.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

C.A.P. 37057

PROVINCIA DI VERONA

Tel. 045 8290111

Via Roma, 18

C F. 00360350235

Fax 045 9251163

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (PARTE ECONOMICA) PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO – ANNO 2013 –

TRA

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'amministrazione Comunale di San Giovanni Lupatoto

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

PREMESSO

che

- l'art. 4 del CCNL 1/4/1999 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;

- l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 recita:

- al comma 1: *"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonche' le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonche' quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421..."*;

- al comma 3-bis: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali..."*;

- al comma 3 quinquies: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei*

sp. ex. 11

vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...";

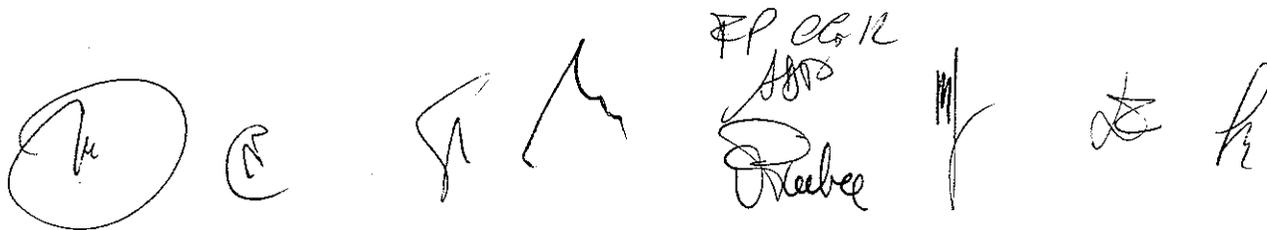
- l' art. 5 dello stesso decreto legislativo stabilisce: *"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici."*
- che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1/4/1999, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22/1/2001, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

SI CONCORDA

ART. 1 Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013, in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 17, del D.L. n. 78/2010, e si applica a tutto il personale dipendente (esclusi i dirigenti) del Comune di San Giovanni Lupatoto in servizio nell'anno a tempo indeterminato e determinato. Al personale con rapporto a tempo determinato, gli istituti premianti della performance organizzativa ed individuale si applicano secondo la valutazione che il dirigente competente farà circa l'effettivo apporto del singolo dipendente al servizio a cui è assegnato.

Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con esso.



ART. 2
Risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004

Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente, con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2001.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente competente, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

ART. 3
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e delle risorse decentrate variabili

Dall'anno 2004 il fondo è composto da una parte stabile di risorse (art. 31, comma 2, CCNL 22/1/2004), che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di risorse variabili (art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004).

La ripartizione e destinazione delle risorse tiene conto della struttura e delle esigenze organizzative del Comune, connesse con l'erogazione di servizi, ed è determinata secondo i seguenti criteri:

- per erogare l'indennità di comparto nelle misure mensili previste dal CCNL 22/1/2004;
- per il pagamento delle progressioni economiche attualmente attribuite;
- per le indennità del personale educativo dell'Asilo Nido;
- per l'erogazione di somme che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale;
- per la corresponsione dell'indennità di turno, rischio, maneggio valori, indennità di centralino;
- per l'indennità per particolari responsabilità e per particolari categorie di lavoratori;
- per la produttività legata alla performance individuale e organizzativa correlata al merito e all'impegno.

ART. 4
Compensi per particolari attività o responsabilità

a) INDENNITA' DI RISCHIO

L'indennità, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio operando in ambienti di lavoro idonei a mettere a rischio la salute dei lavoratori;
- è quantificata in complessivi euro 30,00 mensili.

F. Ceccopoli
Di Felice

h



La somma stanziata per la presente voce è pari ad euro 5.400,00.

b) MANEGGIO VALORI

L'indennità è corrisposta:

- al personale che, in via continuativa, è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- solo per le giornate di effettivo svolgimento di detti servizi;
- è quantificata in Euro 1,55 giornalieri.

La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in € 313,10.

c) TURNO

L'indennità di turno è corrisposta, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14/9/2000, laddove per esigenze di servizio sia istituito il turno giornaliero di lavoro (Polizia Municipale) sulla base dell'effettiva prestazione del servizio in turno.

Le spese per la presente voce sono preventivabili per il 2013 in euro € 14.546,77.

d) DISAGIO

L'indennità è corrisposta per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate, individuando, con il presente accordo, le specifiche tipologie di funzioni che rientrano nella fattispecie:

- personale della biblioteca comunale, in considerazione dell'orario di apertura al pubblico nonché dell'orario di servizio articolato su cinque rientri pomeridiani, nell'importo mensile di Euro 30,99;
- personale dell'Ufficio Polifunzionale front-office, in considerazione dell'orario articolato su due rientri la settimana alternativi ai sei giorni settimanali di presenza nonché della prestazione di lavoro a contatto con il pubblico per più dei 2/3 dell'orario giornaliero, nell'importo mensile di Euro 50,00;
- personale con prestazione di lavoro a contatto con il pubblico per almeno 2/3 dell'orario giornaliero, nell'importo mensile di Euro 20,66.

La corresponsione dell'indennità è comunque legata all'assenza di gravi inefficienze o disfunzioni nel servizio al pubblico, oggettivamente riscontrate dal dirigente.

La somma stanziata per la presente voce è pari ad euro 8.164,94.

e) COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' INDICATE NELL'ART. 17, LETT. F), DEL CCNL 1/4/1999



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large circular signature on the left, a signature with 'P. P. P.' above it, and several other illegible signatures and initials.

Una quota delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 è destinata a formare un fondo utilizzato per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.f) dello stesso, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004, l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizione organizzativa) individuato in base all'impegno e merito soggettivo, tenuto conto delle annuali valutazioni comportamentali e di risultato, in sede in conferenza dei dirigenti con il Segretario Generale, secondo i seguenti criteri:

CRITERI	INDENNITA' ANNUA LORDA MASSIMA
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità per coordinamento gruppi di lavoro; - responsabilità di specifiche linee di attività; - attività sostitutiva di responsabili di servizio; 	Euro 1.000
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di realizzazione di programma/piani di attività complessi; - responsabilità di sistemi relazionali complessi; 	Euro 1.500
<ul style="list-style-type: none"> - responsabilità di strutture complesse/strategiche; - responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici complessi; 	Euro 2.000

Non possono in ogni caso essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.

La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in € 11.192,93.

f) COMPENSI PER PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI INDICATE NELL'ART. 17, LETT. I), DEL CCNL DEL 1/4/1999

Le responsabilità di cui all'art. 36, co. 2, del CCNL 22/1/2004, attribuite con atto formale di competenza del dirigente, sono compensate con un importo pari ad Euro 300 annui al personale con le qualifiche di seguito riportate:

- ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi (se non incaricato di posizione organizzativa);
- addetti agli uffici relazioni con il pubblico;
- archivisti informatici.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato nel contratto individuale di lavoro.

Le indennità annue sono erogabili anche in frazione mensile e sono corrisposte con atto formale al personale di cui al presente articolo, come individuato dal dirigente competente in base all'impegno e merito soggettivo, tenuto conto delle annuali valutazioni comportamentali e di risultato.

La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in € 5.100,00.

g) INDENNITA' DI REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali, ed è istituita nei riguardi del personale del servizio di Stato Civile, limitatamente ai casi di due festività consecutive. L'indennità di reperibilità è quantificata in € 7,57 lordi per 4 ore al giorno.

L'indennità in argomento non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in € 22,71.

h) INDENNITA' CENTRALINO

L'indennità è corrisposta:

- ai sensi dell'art. 9 della legge n. 113/1985;
- per le giornate di effettivo svolgimento di detto servizio e per le giornate di ferie;
- è quantificata in Euro 1,88 giornalieri.

La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in € 340,28.

ART.5

Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione per i dipendenti dell'ex 8[^] Q.F.

Al personale dipendente in servizio nella ex 8[^] qualifica funzionale, già titolare dell'indennità di direzione di cui all'art. 34, comma 1, lett. b) del D.P.R. 268/87, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta ad personam tale indennità nell'importo di Euro 774,69.

La somma stanziata per il finanziamento della presente voce è determinata in € 2.324,16.

ART. 6

Progressioni orizzontali

Le parti prendono atto che l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, che prevede un onere diretto annuale per l'Ente di Euro 187.367,75, in considerazione di quanto



previsto dall' art. 9, comma 21, del D.L. n. 78/2012, convertito in Legge n. 122/2010, non è applicato per il triennio 2012-2014.

Art. 7 **Quantificazione delle risorse anno 2013**

Si da atto che per il 2013 il fondo è stato costituito come segue:

- determinazione del competente dirigente n. 224 del 15/3/2013 per la parte fissa;
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 294 del 4/12/2013 per la parte variabile;
- in conformità ai limiti e ai vincoli imposti dall'art. 9, comma 2 bis, del DL 278/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

Il totale generale delle risorse decentrate 2013 risulta pari ad Euro 541.716,69, di cui Euro 440.104,93 di risorse stabili ed Euro 101.611,76 per risorse variabili.

Dall'importo delle risorse stabili in Euro 440.104,93 andrà detratto:

- l'indennità di comparto anno 2013 (pagata fuori fondo), ai sensi dell'art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 57.030,12;
- gli importi corrisposti per progressioni economiche orizzontali (escluso personale in distacco e comando) anni 1999/2013, per la somma di Euro 187.367,75.

Il totale delle risorse disponibili è pertanto pari ad **Euro 297.318,82**, di cui Euro 195.707,06 per risorse stabili ed Euro 101.611,76 per risorse variabili.

Si allega al presente contratto prospetto contenente la costituzione del fondo 2013.

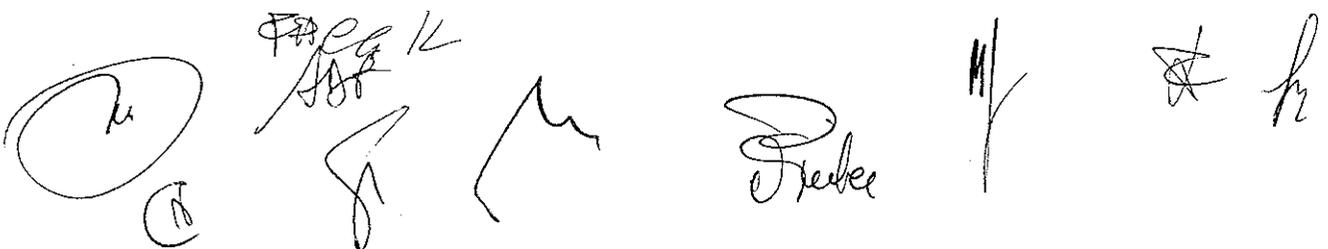
Art. 8 **Compenso per attività di controllo ICI, progettazioni, ecc.**

(art. 15, comma 1, lett. k, CCNL 01/04/1999 e art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001).

Circa l'ICI, l'erogazione avverrà conformemente all'apposito regolamento. A titolo previsionale nel fondo 2013 viene indicata per tale voce la somma di Euro 6.000,00.

Per quanto concerne l'attività di progettazione/pianificazione, la relativa somma è stata prevista in € 30.000,00. Essa sarà soggetta a liquidazione sulla base delle effettive prestazioni svolte, secondo le modalità recate dall'apposito regolamento.

Sul punto si evidenzia che la somma di cui al comma 2 è "sterilizzata", e quindi sottratta al limite di spesa recato dall'art. 9, c. 2 bis, del D.L. n. 78/2010 (giusta deliberazione n. 51 del 4/10/2011 della Corte dei Conti, sez. riunite di controllo).



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large circular signature, a signature with 'FACCA' written above it, a signature with 'S' below it, a signature with 'M' below it, a signature with 'F. P.' below it, a signature with 'M.' below it, and a signature with 'h' below it.

Art. 9

Spese per progetti strategici ai sensi dell'art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999

Si dà atto che con DGC n. 58 del 28 febbraio 2013 è stato approvato progetto di mappatura dei procedimenti e regolamentazione degli stessi, finalizzata all'osservanza delle norme a garanzia della legittimità, correttezza e semplificazione dell'attività amministrativa, onde assicurare celerità e certezza dei tempi di risposta al cittadino.

Con DGC n. 294 del 4 dicembre 2013 è stato stabilito di compensare tale progetto con la somma di Euro 30.000,00, da ripartire a favore del personale coinvolto, con utilizzo della scheda **allegato a)**.

Il progetto ha interessato:

- il personale interno tecnico/amministrativo, con esclusione del personale che ha avuto parte al progetto strategico di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01/04/1999, relativo all'istituzione della reception;
- il personale della biblioteca;
- il personale dell'Asilo Nido;
- il personale della Polizia Municipale.

Trattandosi di unico progetto, le schede di valutazione saranno compilate in sede di conferenza di servizio dei dirigenti e responsabili di P.O., presieduta dal Segretario Comunale, e sottoscritte da quest'ultimo.

Art. 10

Spese per progetti ai sensi dell'art. 15, c. 2, CCNL 01/04/1999

Facendo anche seguito a quanto previsto dal punto 3 del precedente art. 5, si dà atto che con con DGC n. 58 del 28 febbraio 2013 e DGC n. 223 del 2/10/2013 sono stati approvati i progetti relativi a:

- a) rafforzamento delle attività di prevenzione, controllo, vigilanza per assicurare ai cittadini un miglioramento dei livelli di sicurezza anche dal punto di vista viabilistico, soprattutto nei periodi di criticità e di punta (stagione estiva);
- b) potenziamento di alcuni servizi esterni a tutela delle aree verdi del territorio;
- c) istituzione del servizio reception.

Con DGC n. 294 del 4 dicembre 2013 è stato stabilito di compensare tali progetti, con la somma di Euro 20.000,00, da ripartire come segue a favore del personale coinvolto:

- progetto a): Euro 5.000,00, da erogare a favore dei n. 11 Agenti di P.M. e n. 1 personale amministrativo del Comando;
- progetto b): Euro 7.500,00, da erogare per Euro 5.000,00 a favore del personale operaio (n. 11 dipendenti) e per Euro 2.500,00 a favore del personale tecnico amministrativo interessato (n. 7 dipendenti);



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large circular signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature on the right.

- progetto c): Euro 7.500,00, da erogare a favore dei n. 9 dipendenti interessati. Detta somma sarà conguagliata con l'indennità di disagio liquidata ai medesimi ai sensi del precedente art. 4, lett. d) in Euro 50,00/mese.

L'erogazione sarà effettuata utilizzando la scheda **allegato a)**, da compilare e sottoscrivere da parte dei competenti dirigenti.

Art. 11

Compensi attinenti la performance individuale ed organizzativa.

Viene assegnato ad ogni Dirigente un fondo destinato a retribuire la performance, distribuito a ciascuno di essi in funzione del coefficiente assegnato ad ogni dipendente, come più sotto evidenziato (con riferimento alla categoria contrattuale di appartenenza).

CATEGORIA GIUR. B: 1,13

CATEGORIA GIUR. B3: 1,16

CATEGORIA C: 1,19

CATEGORIA GIUR. D: 1,22

CATEGORIA GIUR. D3: 1,25

L'erogazione avverrà secondo la scheda approvata con il sistema di valutazione di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 357 del 9/12/2010, sulla base del punteggio conseguito. Il personale, per Area di appartenenza, viene quindi inserito in una graduatoria ed accede alla quota di fondo per la produttività collettiva assegnata in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

La produttività è legata agli obiettivi predeterminati ad inizio anno ed assegnati a ciascuna Area attraverso il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi.

L'importo allo scopo destinato è pari per il 2013 ad € 90.482,93.

Art. 12

Compenso complessivo da erogare per la produttività 2013.

A conclusione, si riassume di seguito il complesso delle risorse da destinare per le varie voci della produttività 2013, comprensiva delle indennità varie:

PRODUTTIVITA' 2013					
N.	COMPONENTI PRODUTTIVITA'	IMPORTI COMPLESSIVI	ASSEGNAZIONE SINGOLO PROGETTO	IMPORTO	PERSONALE DESTINATARIO

Progr


1	Art 15, comma 2 CCNL 1/4/99	€ 20.000,00	Progetto prevenzione e controllo vigilanza	€ 5.000,00	n.11 Agenti di P.M n. 1 Istr.Amm.vo
			Progetto tutela verde e aree pubbliche	€ 5.000,00	n. 11 operai esterni
				€ 2.500,00	n. 7 Tecnici/Amm.vi Sett.LL.PP. Manut.
			Istituz.servizio Reception	€ 7.500,00	n. 9 pers.amm.vo
2	Art 15, comma 5 CCNL 1/4/99	€ 30.000,00	Progetto mappatura procedimenti	€ 30.000,00	n. 96 dipendenti
3	Performance	€ 90.482,93		€ 90.482,93	
4	Indennità varie	€ 54.604,89		€ 54.604,89	
TOTALE PRODUTTIVITA'		€ 195.087,82		€ 195.087,82	

Detto importo di Euro 195.087,82 non comprende la somma erogata per progressioni orizzontali (Euro 187.367,75), indennità di comparto (Euro 57.030,12), l'onere delle posizioni organizzative (Euro 59.731,00) e le somme previste da specifiche disposizioni di legge (Euro 42.500,00), talché l'ammontare complessivo del fondo è pari ad Euro 541.716,69

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Dott. Giuseppe Pra'

FPCCIL
ATA

Rucker

Giuseppe Pra'





COMUNE DI SAN GIOVANNI LUPATOTO

C.A.P. 37057

PROVINCIA DI VERONA

Tel. 045 8290111

Via Roma, 18

C.F. 00360350235

Fax 045 9251163

SCHEMA allegato a)

VALUTAZIONE PROGETTI DI CUI ALL'ARTICOLO 15, COMMI 2 e 5, DEL CCNL
01/04/1999

ANNO 2013

DIPENDENTE SIG. _____

- | | |
|---|--------------|
| 1) GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO | MAX PUNTI 10 |
| 2) GRADO DI PARTECIPAZIONE DEL DIPENDENTE NEL
PERSEGUIMENTO DELL'OBIETTIVO | MAX PUNTI 8 |

IL DIRIGENTE

F. PEGIL
ASP

Ch

CRB

Giuseppe

Roberto

M. L.