

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI BUSTO GAROLFO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

ORIGINALE

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2019 -2020 -2021.	<i>Nr. Progr.</i> 146
	<i>Data</i> 05/11/2019
	<i>Seduta NR.</i> 43

L'anno DUEMILADICIANNOVE questo giorno CINQUE del mese di NOVEMBRE alle ore 17:30 convocata con le prescritte modalità, NELLA SOLITA SALA DELLE ADUNANZE si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
BIONDI SUSANNA	PRESIDENTE	S
MILAN ANDREA	ASSESSORE	S
CAMPETTI PATRIZIA	ASSESSORE	S
RIGIROLI GIOVANNI	ASSESSORE	S
CARNEVALI STEFANO	ASSESSORE	S
SELMO RAFFAELA	ASSESSORE	S
<i>TOTALE Presenti: 6</i>		<i>TOTALE Assenti: 0</i>

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, il Dott. GIACINTO SARNELLI.

In qualità di SINDACO, il Sig. BIONDI SUSANNA assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:
**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2019 -2020 -2021.**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la propria determinazione n. 353 del 25/06/2018 con la quale si era provveduto a costituire la Delegazione Trattante di parte pubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 27/03/2019 con la quale è stato approvato il Dup per il triennio 2019 – 2020 2021;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 27/03/2019 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2019 - 2020 - 2021;

Vista altresì la deliberazione della Giunta Comunale n. 128 del 17/09/2019 con la quale sono state approvate le linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente parte normativa del Comune di Busto Garolfo per gli anni 2019 -2020 -2021, e parte economica 2019;

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo datato 10/10/2019 per il triennio 2019/2020/2021 e siglata dalle parti in data 29/10/2019;

Visto che il Servizio del Personale ha trasmesso copia della suddetta ipotesi di contratto decentrato al Revisore Unico del Conto, ai sensi dell'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. Enti Locali del 22.01.2004, al fine della verifica della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Richiamata la propria determinazione n. 550 del 20/08/2019 con la quale è stato costituito il fondo per le Politiche di Sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019;

Viste la relazione illustrativa e la relazione tecnico – finanziaria trasmesse al Revisore Unico del Conto e da quest'ultimo sottoscritte (relazioni allegate alla presente deliberazione);

Vista l'ulteriore nota del 30/10/2019 con la quale il Revisore Unico del Conto esprime "parere favorevole" alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo sottoposta all'esame (parere allegato alla presente);

Ritenuto, pertanto, di poter autorizzare, ai sensi dell'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. 22/01/2004, la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2020/2021;

Visto il Protocollo di Intesa delle Relazioni Sindacali allegato alla presente e condiviso dalla Delegazione di Parte Pubblica, dalla Delegazione di Parte Sindacale e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria;

Accertata la necessità di acquisire il sopra protocollo e di approvarlo quale strumento di lavoro che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, nonché quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti;

Visto il parere favorevole, dal punto di vista tecnico, espresso dalla Responsabile dell'Area Istituzionale e Risorse Umane;

Visto il parere favorevole, dal punto di vista contabile, espresso dalla Responsabile dell'Area Attività Finanziarie;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art.48, comma 1, del d.lgs.267/2000, oltreché dell'art.5, comma 3, del CCNL comparto Regioni Autonomie locali del 1/4/99;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

1. di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, per i motivi esposti in premessa che si intendono qui richiamati quale parte integrante e sostanziale, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per gli anni 2019 -2020 - 2021, già sottoscritta dalle parti in data 29/10/2019 quale ipotesi di contratto;
2. di trasmettere alla Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) e al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) copia del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per gli anni 2019 -2020 - 2021, debitamente sottoscritto, entro 5 giorni dalla sottoscrizione dello stesso contratto, così come stabilito dall'art. 8 - comma 8 - del CCNL 21/05/2018;
3. di provvedere alla sua pubblicazione sul sito dell'Ente ai sensi di quanto prescritto dall'art. 67 della Legge n. 113 del 06/08/2008;
4. di acquisire il Protocollo di Intesa delle Relazioni Sindacali allegato alla presente e di approvarlo quale strumento di lavoro che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, nonché quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Attesa la necessità di dare immediata attuazione a quanto precedentemente deliberato;

Visto il 4^ comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo n. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 146 DEL 05/11/2019

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
SUSANNA BIONDI

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. GIACINTO SARNELLI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COMUNE DI BUSTO GAROLFO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

Numero Delibera **146** del **05/11/2019**

OGGETTO

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2019 -2020 -2021.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL TUEL - D. LGS. 267/2000

Per quanto concerne la **REGOLARITA' TECNICA** esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 04/11/2019

IL RESPONSABILE DI AREA
Dott.ssa ROSSANA ARNOLDI

Per quanto concerne la **REGOLARITA' CONTABILE** esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 04/11/2019

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI
Dott.ssa ATTILIA CASTIGLIONI

COMUNE DI BUSTO GAROLFO

Città Metropolitana di Milano

Oggetto: Parere sulla proposta di delibera di G. C. concernente "Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo per gli anni 2019/2020/2021".

Il Revisore dei Conti

Preso in esame l'ipotesi di accordo concernente le modifiche proposte al CCDI a valere per gli anni 2019/2020/2021:

Atteso che il Comune di Busto Garolfo ha rispettato il patto di stabilità nell'esercizio 2018 e per l'esercizio in corso, in proiezione, prevede di rispettarlo;

Valutata la relazione tecnica a supporto della suddetta ipotesi di modifica redatta dagli uffici competenti che dà evidenza del fondo a valere per l'anno 2019, mettendo in relazione con il fondo dell'anno 2016, ove viene evidenziata il rispetto della vigente normativa di riferimento in materia di contenimento della spesa;

Vista la costituzione del fondo per gli anni 2019/2020/2021;

Visto in particolare l'art. 5 comma 3 del CCNL 01/04/1999 che dispone l'invio dell'accordo all'Organo di revisione al fine di ottenere il rilascio de parere da parte dello stesso sull'ipotesi di accordo, in ordine alle compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa e alla certificazione dei relativi oneri;

Considerato che le modifiche agli Istituti contrattuali in ordine alla premialità vengono adeguati ai criteri prefigurati dall'art. 67 comma 9 del D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 e dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

Atteso che la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché della distribuzione dei premi sono da validare dal Nucleo di Valutazione;

Visto in particolare l'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000 cha ha approvato il TUEL . Testo unico degli Enti locali - e le sue successive modifiche ed integrazioni;

Visto il bilancio di previsione in corso e le relative poste contabili registrate nello stesso;

E S P R I M E

Parere favorevole

In merito al contenuto della proposta di deliberazione in oggetto in quanto permane il rispetto della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e al rispetto dei principi di premialità del personale sanciti dalla normativa di riferimento.

Busto Garolfo, lì 30/10/2019

IL REVISORE DEI CONTI
Salvatore Dott. Varano

Protocollo Intesa Relazioni Sindacali

PREMESSA

Sulla base di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 e alla luce delle modifiche normative intervenute, il Comune di Busto Garolfo, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.), ferma restando la distinzione delle rispettive competenze e dei ruoli, concordano sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti.

Articolo 1 – Finalità

1 Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti

2 Il sistema delle relazioni sindacali è strutturato in modo da rispondere all'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, al fine della garanzia del servizio pubblico e dell'interesse specifico della collettività.

3 Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costituzione di un rapporto fortemente qualificato tra l'Amministrazione, le R.S.U. e le OO.SS., fondato sui principi di correttezza, trasparenza e informazione reciproca, che abbia come finalità comune il perseguimento degli obiettivi istituzionali, nel quadro dell'autonomia gestionale dell'Ente, e il contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela contrattuale dei dipendenti e l'interesse degli utenti

I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette.

Articolo 2 - Composizione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante è così composta:

PARTE PUBBLICA

- a) **Presidente** – Segretario Comunale Dott. Giacinto Sarnelli
- b) Responsabile Area Istituzionale e Risorse Umane - Dott.ssa Rossana Arnoldi
- c) Responsabile Area Attività Finanziarie – Dott.ssa Attilia Castiglioni

È prevista la partecipazione del personale di altre strutture organizzative , con funzioni di supporto alla delegazione sopra specificata

PARTE SINDACALE

R.S.U.

Rappresentanti delle strutture territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

- 1 . Le parti potranno farsi assistere da esperti.

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli :

- a) contrattazione collettiva decentrata integrativa
- b) informazione
- c) confronto
- d) organismo paritetico per l'innovazione

Art. 4 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, di norma entro 10 giorni lavorativi, in caso di urgenza almeno entro 5 giorni lavorativi, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art 4 del CCNL Funzioni Locali del

21/05/2018, tutte le materie indicate all'art 5 "Confronto" e all'art 7 " Contrattazione Integrativa" del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018. L' Informazione costituisce il presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o dalla singola Organizzazione Sindacale o dalla RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali (*verificare attuazione articolo 18 bis del ccnl*);
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 (*declinare anche sulla base del sistema di appalti dell'Ente*);
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (*in fase di prima applicazione verificare la differenza tra stanziato ed applicato per chiedere eventualmente una riduzione del fondo da trasferire a bilancio*);
- h) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- i) gli andamenti occupazionali (*da spostare eventualmente all'organismo paritetico*);

Art. 6 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2016 – 2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. Titolari della contrattazione integrativa sono i soggetti indicati all'art 2 del presente protocollo:
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
 - j) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione del limite di 10 turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - p) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

- q) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- r) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
- s) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- t) il valore dell'indennità di funzione per il personale della Polizia locale, nonché i criteri per la sua erogazione;
- u) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.

4 I contratti collettivi decentrati integrativi non possono prevedere condizioni e vincoli peggiorativi rispetto al CCNL .

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 6, comma 3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale, di norma entro il mese di maggio.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 6, comma 3. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 6, comma 3, lettere k), l), m), n), o), p), q) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci

giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 8 – Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali.

Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri :

1. convocazione scritta, inviata tramite posta elettronica, da parte dell'Amministrazione, di norma con preavviso di 5 giorni.
2. la data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
3. gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
4. Il materiale oggetto dell'incontro dovrà essere fornito preventivamente ai sensi di quanto previsto dall'art 4 "Informazione" del presente protocollo (tramite posta elettronica).
5. Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti tra loro collegati.
6. Tutti gli accordi, verbali di confronto, contratti decentrati, mancati accordi, sono forniti in copia tramite posta elettronica ai soggetti firmatari.

Articolo 9 - Diritto di assemblea

1. Il diritto di assemblea è uno strumento di democrazia ed espressione principale di libertà sindacale finalizzato al confronto su materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Le assemblee si svolgeranno in idonei locali messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale, di norma negli orari di chiusura al pubblico degli uffici.
3. Tutti i lavoratori hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, entro il limite individuale di 12 ore annue e senza decurtazione della retribuzione
4. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto. Il personale individuato a garanzia dei servizi essenziali avrà comunque diritto a partecipare all'assemblea qualora la sua presenza sul luogo di lavoro possa essere differita non sussistendo, in quel momento, la necessità di garanzia di detti servizi.
5. Le modalità e i tempi per la convocazione delle assemblee e per la rilevazione dei partecipanti sono disciplinati dall'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998 e dall'art. 56 del CCNL del 14/09/2000.

Art 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

1. l'utilizzo (bacheca) in appositi spazi, collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro, al fine di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro;
2. l'utilizzo della posta elettronica interna (assegnata a tutto il personale) da parte della RSU, per poter dare la più ampia comunicazione a tutto il personale relativamente a convocazioni, contrattazione, problemi sindacali e la distribuzione dei propri elaborati;
3. l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

Art .11 Titolarità, distacchi, aspettative e permessi

1. Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari delle prerogative, dei diritti e delle agibilità così come previsti dall'art 17 del CCNQ del 04/12/2017.
2. La RSU è titolare di permessi ai sensi dell'art 10 del CCNQ del 04/12/2017
3. Per le riunioni finalizzate ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali, nel caso di convocazione da parte dell'Amministrazione, le ore per l'espletamento del mandato da parte dei componenti RSU non saranno computate al relativo monte ore RSU e ricondotte all'orario di lavoro
4. per tutto quanto non previsto dal presente protocollo, i rapporti tra OO.SS. rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali, con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt 5 e 6 dell'ACNQ del 07/08/1998.

Art. 12 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. Le RSU e le OO.SS. firmeranno il contratto definitivo dopo presentazione ed approvazione da parte dei lavoratori del contratto.
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale

Art. 13 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla

contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art 14 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse.

Art 15 - Validità del Protocollo

Il presente Protocollo, a decorrere dalla data di sottoscrizione, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata/PEC almeno 3 mesi prima della scadenza annuale.



**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo.
per gli anni 2019/2020/2021.**

il giorno 10 ottobre alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Giacinto Sarnelli

dalla Dott.ssa Rossana Arnoldi e dalla Dott.ssa Attilia Castiglioni

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Sig. Stefano Settimo CSA
- Sig. Roberto Nania FP CGIL TICINO OLONA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Sig. Loreto Ardito
- Geom. Giuliana Pincioli
- Sig. Nicolò Rachele

Nel corso della seduta è stata presa in esame l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Busto Garolfo (Mi) e, anche a seguito delle correzioni e degli aggiustamenti richiesti dalle RSU e dalla Delegazione di parte sindacale in occasione del precedente incontro (10 settembre c.a.), sono state apportate alcune modifiche alla ipotesi innanzi presentata.

Le parti interessate prendono atto dell'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per gli anni 2019/2020/2021 come di seguito illustrato.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Busto Garolfo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio, riportata in apposito verbale;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21/05/2018. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/05/2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario delle diverse Aree.

Art. 4

Disciplina della Banca delle Ore

1. L'Ente ha introdotto l'istituto della banca delle ore, in attuazione all'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000, inteso come istituto che consente al dipendente di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario come assenza compensative, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Le ore straordinarie accreditate in Banca Ore danno origine ad un compenso corrispondente alla differenza economica tra le ore ordinarie e le ore straordinarie.
3. Le ore accreditate nella Banca delle Ore devono essere fruite entro un anno dalla loro insorgenza.
4. Le ore straordinarie vengono accreditate nella Banca delle Ore mensilmente, a seguito di richiesta del dipendente.
5. Il dipendente potrà chiedere il recupero della Banca delle Ore soltanto nel momento in cui avrà richiesto il relativo accredito mensile.

Art. 5

Flessibilità e pausa pranzo

2. Le parti prendono atto degli orari di apertura al pubblico e dell'orario di servizio degli uffici comunali così come stabiliti con Decreto Sindacale n. 6 del 23/07/2018, nonché in linea con quanto



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

previsto dall'articolo 27 del CCNL del 21/05/2018, dando il proprio assenso al prospetto contenuto nell'innanzi citato Decreto e concordando le seguenti fasce di flessibilità:

ORARIO DI LAVORO		
Giorni	Mattino	Pomeriggio
Lunedì – Mercoledì - Venerdì	08:30 – 14:30	-----
Martedì - Giovedì	08:30 – 12:30	13:30 – 18:30
Sabato - Demografici	08:30 – 12:30	-----

FLEX – ORARIO DI LAVORO		
Giorni	Flex entrata	Flex uscita
Lunedì – Mercoledì - Venerdì	E: 08:00–08:30/08:30-09:00	U: 14:00–14:30/14:30-15:00
Martedì - Giovedì	E: 08:00–08:30/08:30-09:00 E: 13:00 -13:30/13:30-14:30	U: 12:00 - 12:30/12:30 – 13:00 U: 18:00-18:30/18:30- 19:30
Sabato - solo Demografici	E: 08:00 -08:30/08:30-09:00	U: 12:00 - 12:30/12:30-13:00

3. Nel caso in cui un lavoratore abbia accumulato più di trenta minuti di flessibilità nel mese, lo stesso lavoratore potrà anticipare la flessibilità in uscita dei corrispettivi trenta minuti nelle sole giornate brevi e nel rispetto degli orari di apertura al pubblico.

4. Le parti concordano sulla definizione di trenta minuti quale durata minima della pausa pranzo giornaliera, in linea con quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL del 21/05/2019.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative è stato introdotto con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 07/05/2019 ("Approvazione criteri di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e sistema premiale delle Posizioni Organizzative"), in ottemperanza a quanto previsto all'art. 13 comma 3 del CCNL 21/05/2018.

Art. 8

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Le parti concordano di confermare il Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 05/09/2011 ai fini della determinazione dei criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato delle P.O.

Art. 9

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti concordano inoltre sulle modalità di calcolo del corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri sono pari ad *Euro 1,00 – Euro 10,00* e sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. E' riconosciuto al personale adibito ad attività implicanti il maneggio valori un importo unico giornaliero pari ad € 1,00, sempreché il valore medio annuale delle risorse maneggiate sia pari o superiore ad € 2.000,00.
5. L'indennità di disagio spetta al personale che, non percependo l'indennità di vigilanza, è adibito in modo continuativo a compiti di notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

all'espletamento di funzioni ordinarie, per un importo di € 1,00 giornaliera da erogarsi nei giorni di effettiva presenza in servizio. Tale compenso è riconosciuto a seguito di individuazione del personale adibito a tali attività di notifica da parte del Responsabile d'Area competente.

6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21/05/2018.
Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23/05/2008.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21/05/2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in un giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato;
- g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
- h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

- 3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
- 4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
- 2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

- 3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili d'area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

4. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
- somma a disposizione
 - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
 - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
9. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata semestralmente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

- L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
- L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 10 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile	€ 350,00



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

b) Ufficiale d'anagrafe	€ 350,00
c) Ufficiale elettorale	€ 350,00
d) Responsabile di tributi	€ 350,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 350,00

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14

Indennità servizio esterno personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. **Il servizio deve essere espletato in via ordinaria, continuativa e per non meno di n. quattro ore al giorno all'esterno della sede del comando/ente.**
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità è erogabile ad avvenuto espletamento di almeno n. cinque giorni mensili di servizio esterno e la stessa è riconosciuta per un massimo di n. sedici giorni mensili.
5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D. Lgs 151/2001.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 15

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

1. In applicazione dell'art. 56-sexies del CCNL del 21/05/2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nella categoria D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo secondo il vigente CCNL. secondo la seguente tabella:

Personale di polizia locale di categoria D	Ispettore superiore scelto di polizia locale
	Vice commissario aggiunto di polizia locale
	Vice commissario di polizia locale
	Commissario di polizia locale
	Commissario capo di polizia locale
	Commissario coordinatore di polizia locale

2. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito e della complessità del procedimento assegnato l'importo economico, da verificare annualmente in sede di contrattazione decentrata, verrà identificato secondo quanto previsto dal comma 3 e successivi dell'art. 12 del presente CCDI.
3. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 06/07/1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 10.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D. Lgs 151/2001.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Art. 16

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21/05/2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

PER LE CATEGORIE D E LE CATEGORIE C

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	35%
3. Corsi di formazione autorizzati dall'Ente nel triennio di riferimento, fino ad un massimo di n. 3 corsi (pari al 5%), di n. 2 corsi (pari al 3%) e di n. 1 corso (pari al 1%). Sono da considerarsi esclusi i corsi obbligatori legati alla sicurezza sui luoghi di lavoro.	5 %



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

PER LE CATEGORIE A E LE CATEGORIE B

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	40%

- a) in caso di parità prevarranno le figure di accesso alla categoria;
 - b) in caso di ulteriore parità l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
 - (a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - (b) Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
 5. Prerequisito per l'accesso alla progressione, come dal vigente Sistema Premiale dei dipendenti elaborato dal Nucleo di Valutazione, è, in ogni caso, l'effettiva maturazione di n. 156 giorni di servizio (equivalenti a sei mesi lavorativi) nell'anno solare. Nel conteggio delle presenze si considerano anche le giornate relative ad infortuni, ferie e maternità obbligatoria, aspettative sindacali e gravi patologie richiedenti terapie salvavita. In carenza del raggiungimento di tale requisito (n. 156 giorni di servizio), il dipendente verrà valutato sulla scorta delle valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato.
 6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 3, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite annualmente in sede di contrattazione.
 7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;
 8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo saranno da ridestinarsi in parti uguali tra le categorie B e le categorie C;
 9. Le parti concordano che nelle progressioni che saranno definite nel periodo di vigenza del presente CCDI, le stesse individueranno criteri aggiuntivi per valorizzare le posizioni parametrali di accesso alle categorie.



Art. 17

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21/05/2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 ;
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - d) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento vigente, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21/05/2018, sono considerate economie di bilancio.

Art. 18

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Il 50% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale, il 50% è destinato alla performance organizzativa, come previsto dall'articolo 2.3 del Sistema Premiale del Personale Dipendente elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 05/09/2011;
3. La percentuale di maggiorazione di cui all'art.69 comma 2 CCNL 21/05/2018 è quantificata nel 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale e spetta al 3% del personale dipendente;
4. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
5. L'erogazione della quota di produttività individuale dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

vigente sistema di valutazione della performance. Il dipendente potrà chiedere un colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 10 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 19

Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 07/08/1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 05/10/2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 07/08/1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.



Art. 20
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

_____ li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



Comune di Busto Garolfo

Città Metropolitana di Milano

Codice Fiscale 00873100150

**Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo.
per gli anni 2019/2020/2021 – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2019**

il giorno 10 ottobre alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Giacinto Sarnelli

dalla Dott.ssa Rossana Arnoldi e dalla Dott.ssa Attilia Castiglioni

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Sig. Stefano Settimo CSA
- Sig. Roberto Nania FP CGIL TICINO OLONA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Sig. Loreto Ardito
- Geom. Giuliana Pincioli
- Sig. Nicolo' Rachele

Nel corso della seduta è stata presa in esame l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale del Comune di Busto Garolfo (Mi) e, anche a seguito delle correzioni e degli aggiustamenti richiesti dalle RSU e dalla Delegazione di parte sindacale in occasione del precedente incontro (10 settembre c.a.), sono state apportate alcune modifiche alla ipotesi innanzi presentata.

Di seguito si riporta la parte economica dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2019.

Art. 1
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 10.665,62 .

Art. 2
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 75.049,26 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2018.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 3
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti.

Art. 4
Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. I valori minimi e massimi giornalieri sono pari ad Euro 1,00 – Euro 10,00 e sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
2. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
3. E' riconosciuto al personale adibito ad attività implicanti il maneggio valori un importo unico giornaliero pari ad € 1,00, sempreché il valore medio annuale delle risorse maneggiate sia pari o superiore ad € 2.000,00.
4. L'indennità di disagio spetta al personale che, non percependo l'indennità di vigilanza, è adibito in modo continuativo a compiti di notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie, per un importo di € 1,00 giornaliere da erogarsi nei giorni di effettiva presenza in servizio. Tale compenso è riconosciuto a seguito di individuazione del personale adibito a tali attività di notifica da parte del Responsabile d'Area competente.

Art. 5

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

- Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21/05/2018.
Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21/05/2018, è:
 - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

Art. 6

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

- L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
- L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 10 del presente CCDI del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile	€ 350,00
b) Ufficiale d'anagrafe	€ 350,00
c) Ufficiale elettorale	€ 350,00
d) Responsabile di tributi	€ 350,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 350,00

Art. 7

Indennità servizio esterno personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

- L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
- Il servizio deve essere espletato in via ordinaria, continuativa e per non meno di n. quattro ore al giorno all'esterno della sede del comando/ente.

3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Per l'anno 2019 le parti concordano di destinare la somma complessiva pari ad € 13.250,00 alle progressioni orizzontali, secondo gli importi così come di seguito suddivisi:

- Categoria A € 250,00
- Categoria B € 3.000,00
- Categoria C € 4.000,00
- Categoria D € 3.000,00
- Categoria D Posizioni Organizzative € 3.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo saranno da destinarsi in parti uguali tra le categorie B e le categorie C.

_____ lì _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con **determinazione** n. ... del .



COMUNE DI BUSTO GAROLFO

(Città Metropolitana di Milano)
Area Istituzionale e Risorse Umane
Servizio Personale

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate degli anni 2019/2020/2021.
Relazione illustrativa.

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

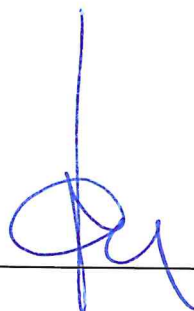
Data di sottoscrizione		Preintesa : 29/10/2019 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo: triennio 2019-2020-2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Dott. Giacinto Sarnelli Componenti: Dott.ssa Rossana Arnoldi - Dott.ssa Attilia Castiglioni Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, C.S.A, U.I.L. Enti Locali Firmatari della ipotesi: per C.S.A. Sig. Stefano Settimo - per FP - CGIL TICINO OLONA Sig. Roberto Nania per la RSU Aziendale: Sig. Loreto Ardito – Geom. Giuliana Pincioli – Sig. Nicolo' Rachele
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione, ripartizione e utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019; produttività generale ed individuale; risvolti tecnici
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 30 ottobre 2019 Nel caso il Nucleo di Valutazione abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: Per superare tali rilievi si è provveduto a
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 06/08/2019. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sì, è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 29/01/2019 per il triennio 2019/2021.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Il Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP- PEG)
Eventuali osservazioni =====		

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 integrativo

- Viene identificato l'oggetto del contratto.
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 550 del 06/09/2019 comprensive delle risorse aggiuntive;
- Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 550 del 06/09/2019 comprensivi di altre risorse aggiuntive variabili nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (già decurtate)	€ 129.475,00
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	//
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 70.040,00
Risorse fisse non soggette al limite (ai sensi della Delibera 19/18 della Corte dei Conti – sezione Autonomie)	€ 5.487,00
Totale risorse	€ 205.002,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (Censimento Istat – Merloni – Condonò Edilizio – ICI)	€ 59.520,00
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 10.520,00
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Ipotesi che non ricorre.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

Ipotesi che non ricorre

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Personale a inizio anno 2016 51

Personale a fine anno 2019 52

Sezione IV – Sintesi della quantificazione del fondo effettuato dal Servizio del Personale

Descrizione	Importo
A) Fondo	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 130.717,00
Risorse fisse non soggette al limite (ai sensi della Delibera 19/18 della Corte dei Conti – sezione Autonomie)	€ 5.478,00
Risorse variabili	//
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 70.040,00
Totale del fondo quantificato	€ 206.244,00

DECURTAZIONE storicizzata	- € 1.242
TOTALE FONDO	€ 205.002,00

Sezione V – Sintesi della definizione delle poste del fondo per la contrattazione decentrata integrativa sottoposta a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 130.717,00
Risorse fisse non soggette al limite (ai sensi della Delibera 19/18 della Corte dei Conti – sezione Autonomie)	€ 5.478,00
Risorse variabili	//
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 70.040,00
Totale del fondo quantificato	€ 206.244,00
DECURTAZIONE storicizzata	- € 1.242
TOTALE FONDO	€ 205.002,00

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- Le risorse stabili costituenti il fondo ammontano ad € 134.962,00: le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa riguardano comparto, progressioni orizzontali, indennità varie – turni ammontano ad € 106.500,00. Pertanto le destinazioni aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- Attestazione del rispetto del principio di selettività di incentivi economici:
Gli incentivi economici sono erogati in base ai CCNL ed erogati in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e a seguito approvazione da parte del nucleo di valutazione del personale.
- Attestazione del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate sul fondo:
Per l'anno 2019 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in tutte le categorie. I criteri, definiti nel CCDI, rispettano il presupposto di selettività delle progressioni previste dal CCNL 21/05/2018.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo 2016.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016		
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato	€ 128.836,72	€ 128.836,72		
Risorse fisse non soggette al limite Nuovo CCNL 21/08/2018	€ 5.734,44			
Totale	€ 134.571,16	€ 128.836,72		
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza		€ 198,00		
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge		€ 6.000,00		
Art. 15, comma 2 (1,2%)				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 15, comma 1 – miglioramento produttività, efficienza efficacia dei servizi				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	€ 47.043,00			
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5	€ 3.717,00			

Descrizione	Anno 2019	Anno 2016		
ISTAT				
IMU (Legge 30 dicembre 2018 n. 145 – Finanziaria 2019)	€ 8.760,00	€ 391,00		
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	€ 391,00	€ 391,00		
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 10.520,00	€ 10.773,00		
Altro risp. Da straord. accertati a consuntivo Art. 14, c. 1 CCNL 98-01				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	€ 70.431,00			
Totale GENERALE DEL FONDO	€ 206.244,00	€ 146.199,00		
DECURTAZIONE DEL FONDO	- € 1.242,00	- 1242		
Totale generale del fondo	€ 205.002,00	€ 144.957,00		

0

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 1214/28 oltre al cap. 1248/29 per F.P.V. quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Le somme inerenti gli incentivi di particolari Leggi sono imputate agli appositi capitoli di bilancio.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di quantificazione del Fondo

Il totale del fondo è previsto al capitolo 1214/28, del bilancio 2019 e cap. 1248/29 per F.P.V..
I fondi per IRAP e oneri riflessi. sono impegnati in appositi Capp. di PEG di Bilancio.