



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

Area Istituzionale e Risorse Umane

**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. 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.

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

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 prestato;
- 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 00872100150

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.



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

Art. 16

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:

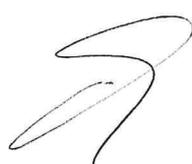
- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale 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 punteggio; 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 dei 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.

Y



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

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.



Comune di Busto Garolfo
Città Metropolitana di Milano
Codice Fiscale 00873100150

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.

BUSTO GAROLFO

il 14 NOV 2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



[Signature]
[Signature]
[Signature]

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

[Signature] CISL FP MILANO MET.
[Signature] FP CGIL TICINO OLONA
[Signature] CGIA ROS ALTOBIUSSE
[Signature]
[Signature]

Per la R.S.U.