COMUNE DI BRUGHERIO
PROVINCIA DI MONZA BRIANZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2020

Preintesa sottoscritta in data 20.11.2020

Contratto sottoscritto in data 18.12.2020

Titolo I

Art. 1 –
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di BRUGHERIO di qualifica non dirigenziale 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, con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del primo gennaio dell'anno e a tempo determinato proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio se superiori ai sei e al personale inquadrato in P.O. se 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. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 1° gennaio 2020 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. La sua durata è triennale salvo:

a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

b. la parte economica che viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.

c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche considerato che Il presente contratto è caratterizzato da una fase di sperimentalità che potrà comportare la revisione di alcuni istituti durante la sua vigenza, alla luce delle considerazioni e valutazioni che le parti potranno rilevare dopo un periodo di sperimentazione. in tal caso si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata.

4. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per gli istituti che vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2
Sistema delle Relazione Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:

- contribuire ad assicurare un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della Città di Brugherio e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;

- assicurare la rappresentanza e la tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai CCNL;
- concorrere positivamente alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente alla dignità del lavoro al servizio della P.A., superando le tensioni e la disparità, assicurando lo sviluppo e la partecipazione ai percorsi di carriera e di crescita professionale, la concorsualità e la trasparenza delle procedure, l'effettiva rispondenza fra ruolo e responsabilità assegnate, anche con lo sviluppo di proposte e/o studi propri circa la qualità dei servizi, le migliori modalità di soddisfacimento dell'utenza, l'indicazione di esperienze di valore significativo nel mondo delle Autonomie Locali.
- L'avviso di convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:

1. essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
2. contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;l'indicazione dell'ordine del giorno;
3. essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
Di ogni seduta dovrà essere redatto un verbale degli argomenti affrontati entro 15 giorni. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione.
L'Amministrazione ed i datori di lavoro si impegnano altresì a riconoscere il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza,ed a convocarli e consultarli tempestivamente ogni qual volta ricorrano le cause,i fatti ed i motivi previsti dalla legislazione vigente a tutela della sicurezza dei luoghi di lavoro e, soprattutto, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori del Comune di Brugherio.

Art. 3
- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni(C.U.G.).

1. Le parti attraverso il C.U.G. si prefiggono l'obiettivo di migliorare il clima aziendale e favorire la collaborazione tra i dipendenti, a tal fine si rimanda a quanto previsto dall'art. 57 del D.lgs 165/2001 così come modificato dall'art.21 L 183/2010.

2. L'Amministrazione comunale relazionerà sull'attività svolta dal C.U.G. con cadenza annuale entro il 30 novembre.

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 atti a consentire alla RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. In particolare l'Amministrazione comunale invia quanto previsto dal precedente comma 2 alla RSU ed alle OO.SS., almeno 15 giorni prima della formale adozione, salvo casi di assoluta necessità che rendano impossibile o pregiudizievole per l'Ente il rispetto di detto

termine. In tal caso nella comunicazione, comunque preventiva, si dovrà dare conto in modo preciso e dettagliato delle circostanze che non hanno consentito il rispetto del termine di 15 giorni.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate dagli articoli 5 e 7 del CCNL che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Ogni decisione in merito alla ripartizione del *budget* per lavoro straordinario è comunicata preventivamente alla RSU, fatti salvi gli incontri già previsti dal vigente CCNL.
6. L'Amministrazione comunale si obbliga a fornire alla RSU il consuntivo relativo allo speso per ogni istituto contrattuale, entro il termine di 20 giorni dall'ultima liquidazione.
7. L'Amministrazione comunale si obbliga a comunicare alla RSU il consuntivo relativo alle spese del personale dell'anno precedente entro il termine di 20 giorni dalla disponibilità del dato.

Art. 5
Contrattazione collettiva integrativa tempi e procedure

1. la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, deve essere negoziata con cadenza annuale entro 2 mesi dall'approvazione del bilancio annuale.
2. Le parti ogni anno, sulla base delle risorse costituite nel Fondo del salario accessorio, si incontrano per definirne la distribuzione. Qualora non si raggiunga l'accordo e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 comma 5 CCNL, 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. 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. 6
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, decorsi i termini previsti dall'articolo 5 , 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. 7
Interpretazione autentica

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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 8
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 apparecchiatura 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 deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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. 9
Formazione e aggiornamento professionale.

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente. Il budget destinato all' aggiornamento

professionale o formazione generale risultante dal piano della formazione deve essere suddiviso per settori in proporzione al n. dei dipendenti assegnato, al fine di garantire a ciascuno dei dipendenti analoghe possibilità di valorizzazione.

3. Annualmente, è fornita informativa alla RSU degli interventi formativi da effettuare, con specificazione degli obiettivi e del personale interessato ai percorsi formativi.

Art. 10
Agibilità Sindacali

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni sede, anche decentrata del Comune. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

5. L'Amministrazione assicura alla RSU la disponibilità di uno spazio di comunicazione su Intranet e l'utilizzo della strumentazione informatica dell'Ente (Posta Elettronica, Internet). Si rimanda alla postilla in calce al contratto.

6. L'Amministrazione mette a disposizione della RSU e OO.SS. rappresentative un idoneo locale, dotato di arredi e adeguata strumentazione informatica.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 11
Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Nel comparto Regione-Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 02.06.1998, e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art. 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i seguenti servizi:

   a stato civile e servizio elettorale;
   b attività a tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
   c gestione e manutenzione degli impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi in gestione diretta;
   d servizi educativi – asilo nido;
   e servizi del personale.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

1) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte;

2) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali alla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;

3) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi);

4) servizio di polizia locale, da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:

a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori e accertamenti sanitari obbligatori;

b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c. attività di pronto intervento;

d. attività della centrale operativa;

e. assistenza al servizio di cui al punto n. 3, in caso di sgombero della neve.

5) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;

6) servizio di protezione civile;

7) servizi educativi, secondo le indicazioni del comma successivo.

3. I contingenti di personale addetti ai servizi minimi essenziali vengono individuati come di seguito specificato:

1) un Istruttore amministrativo – cat. C per le prestazioni di cui al punto 1) del comma 2;

2) un Istruttore direttivo – cat. D e un Istruttore amministrativo – cat. C per le prestazioni di cui al punto 2) del comma 2;

3) un Istruttore direttivo – cat. D e due Collaboratori attività tecniche – cat. B per le prestazioni di cui al punto 3) del comma 2;

4) un Istruttore direttivo di Polizia Locale – cat. D e due Istruttori di Polizia locale per per turno per le prestazioni di cui al punto 4), lett. a), b), c), d), e) del comma 2;

5) un Istruttore amministrativo – cat. C per le prestazioni di cui al punto 5) del comma 2;

6) il contingente è lo stesso chiamato ad assolvere i servizi di cui ai punti 3) e 4) del presente comma;

7) secondo la regolamentazione specifica di cui all'articolo successivo per le prestazioni di cu al punto 7) del comma 2.

4. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art. 2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d) della legge n. 146/1900 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini delle effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

5. In occasione di ogni sciopero, i dirigente invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente valuta l'entità della riduzione del servizio e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

6. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'art. 2, comma 2, n. 7 e nel comma 1 del presente articolo:

1) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

2) negli asili nido, gli scioperi, anche se brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);

3) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

4) gli scioperi brevi – che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata – possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educativa. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di

ciascun turno, se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educativa, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

5) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 12
Criteri Per La Ripartizione E Destinazione Delle Risorse Stabili E Variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018:
- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità *ex* VIII q.f.;
- indennità di turno di cui all'rt. 68, c. 2, lett d del CCNL 21.05.2018.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 13
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla Performance

La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:

A) 40% : incentivazione della performance organizzativa
B) 60% : incentivazione della performance individuale

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le risorse dedicate all'incentivazione della performance organizzativa vengono ripartite fra tutti i dipendenti a tempo determinato o indeterminato in servizio nell'anno, con effettiva prestazione lavorativa almeno o superiore a mesi 6, al netto del personale con incarico di posizione organizzativa / alta professionalità definendo una quota base differenziata per categoria utilizzando i seguenti parametri

Categoria	Parametro
B	1,1
C	1,3
D	1,5

FORMULA CALCOLO QUOTA BASE :

n. dipendenti in B * 1,1= **b**
n. dipendenti in C * 1,3= **c**
n. dipendenti in D* 1,5= **d**

$$\textbf{Quota base} = \frac{\text{Totale risorse performance organizzativa}}{b+c+d}$$

A titolo di esempio:

Risorse destinate alla performance organizzativa: €. 30.000,00.

Calcolo quota base:
n. dipendenti in categoria B = 43; * parametro 1,1= **47.3**
n. dipendenti in categoria C = 89; * parametro 1,3= **115,7**
n. dipendenti in categoria D = 42; * parametro 1,5= **63**

Quota base: = €. 30.0000/ 226=132,74

La quota base per il personale di ciascuna categoria viene poi ridefinita secondo i parametri:

Quota Base personale B = 1,1 * 132,74 (nell'esempio: 145,20)
Quota Base personale C = 1,3 * 132,74 (nell'esempio: 172,56)
Quota Base personale D = 1,5 * 132,74 (nell'esempio 199,11)

e suddivisa per settori, con riferimento ai mesi di effettivo servizio e alla tipologia del contratto di lavoro (ore settimanali part time / ore full time).

Ad esempio:

Categoria	Settore Finanziario	Settore Servizi alla persona	Settore Territorio	Settore Istituzionale e Segreteria Generale
B	1*145.20=145,2	10 = 1452	19 = 2758,8	13 = 1887,6
C	11*172,56=1898 ,1	20 = 3451,20	33 = 5694,48	25 = 4314
D	6*199,11=1194,	9 = 1791,99	18 = 3583,98	9 = 1791,99

	6			
Totale	**3.237,9**	**6.695,19**	**12.037,26**	**7.993,59**

Per il riconoscimento del premio la quota base come sopra calcolata viene riproporzionata in base a al valore raggiunto dall'obbiettivo di settore (NDV).

Gli eventuali residui verranno ulteriormente suddivisi con lo stesso calcolo fino ad esaurimento (Ad esempio rimangono €. 3000,00 stesso procedimento di cui sopra).

Il settore deve aver percepito una valutazione dal NDV non inferiore al 55% per poter accedere alla ridistribuzione dei residui.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente competente compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.

Ai fini della determinazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018, si conviene di definire una quota di premio per ciascuna categoria con il seguente metodo di calcolo:

Calcolo della quota di premio per categoria :

n. totale dipendenti dell'ente di cat. B * 1,1 / (differenziale per categoria) = **b**
n. totale dipendenti dell'ente di cat. C * 1,3 / (differenziale per categoria) = **c**
n. totale dipendenti dell'ente di cat. D * ,1,5 / (differenziale per categoria) = **d**

Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$\text{Base di riparto} = \frac{\text{Totale risorse performance individuale}}{\mathbf{b+c+d}}$$

La quota di premio per categoria viene individuata secondo quanto segue:

quota del personale di cat. B = X * 1,1
quota del personale di cat. C = X * 1,3
quota del personale di cat. D = X * 1,5

Le suddette quote di premio per categoria sono maggiorate del 30% (art. 69 CCNL).

Per ogni Settore dell'Ente si conviene che la maggiorazione del premio individuale, come sopra definita, sia riconosciuta per fasce di categoria, come segue:

- fascia di categoria con dipendenti in numero da 1 a 10: n. 1 partecipante
- fascia di categoria con dipendenti in numero da 10 a 30: n. 2 partecipanti
- fascia di categoria con dipendenti in numero da 30 a 60: n. 3 partecipanti

Il premio spetta ai dipendenti di ciascuna categoria con una valutazione della scheda di performance attualmente utilizzata pari al punteggio massimo ottenibile nelle sezioni "Comportamenti attesi" ed "Obiettivi" , pari a **100**.

In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, alla media delle valutazioni totali degli ultimi tre anni e, a seguire, alla media delle sole valutazioni individuali collegate alla sola Sezione"Comportamenti attesi".

Individuato il personale a cui, per ciascun Settore, viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL (a cui comunque si applicherà la proporzionalita' ai mesi di effettivo servizio e alla tipologia del contratto di lavoro ore settimanali part time / ore full time)., Il Totale delle relative risorse destinate verra' sottratto dall'ammontare complessivo delle somme destinate alla perfomance individuale, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale e definito il premio con il seguente calcolo:

Calcolo della quota di premio senza maggiorazione per categoria :

n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. B * 1,1 (differenziale per categoria) = **b**
n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. C * 1,3 (differenziale per categoria) = **c**
n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. D * 1,5 (differenziale per categoria) = **d**

Successivamente si definisce **la base di riparto** individuale come segue =

$$\frac{\textbf{Totale risorse performance individuale post assegnazione ai sensi art. 69}}{\textbf{b+c+d}}$$

La quota di premio per categoria viene individuato secondo quanto segue:

quota del personale di cat. B = X* 1,1
quota del personale di cat. C = X* 1,3
quota del personale di cat. D = X* 1,5

I singoli fondi di categoria sono ripartiti fra i settori in ragione del personale assegnato a tempo determinato o indeterminato con effettivo servizio superiore a mesi 6.
Sono esclusi dal calcolo: il personale con incarico di posizione organizzativa e il personale beneficiario della maggiorazione di cui all'art. 69 CCNL .

Per aver diritto a percepire il predetto compenso, il dipendente deve aver conseguito una valutazione non inferiore al 65% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione vigente.

Il compenso sarà proporzionato :

- ✓ alla valutazione conseguita
- ✓ ai mesi di effettivo servizio (giorni di presenza + giorni di ferie + giorni di assenza entro 6 mesi per le seguenti causali:
- malattia; infortunio, art. 32, art. 35, legge 104, permessi sindacali, maternità obbligatoria, malattia figlio, art. 42 D.Lgs 151/2001);
- ✓ alla tipologia del contratto di lavoro (ore settimanali part time / ore full time).

In caso di variazione in corso d'anno della tipologia di contratto e/o della categoria di appartenenza, al dipendente è dovuto un compenso differente, in ragione delle variazioni contrattuali intervenute e proporzionalmente al tempo della variazione.

Il residuo della somma è suddiviso quale budget unico tra tutti i dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore all' 85% del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di valutazione.

Art. 14
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità' *(art. 70 quinques comma 1 CCNL 21.5.2018)*

1. La somma annualmente destinata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è destinata:

a) al personale al quale sia attribuita la responsabilità di una sezione;
b) al personale di categoria B, C, D specificatamente designato dal dirigente del settore con atto motivato.

2. Per il personale di cui al comma 1, lett. a) sono effettuate le pesature da parte dei dirigenti del settore di riferimento in base ai seguenti parametri:

Criteri	**Pesatura per fasce**	**Punteggio equivalente**
1. Varietà e complessità di competenze specialistiche e conoscenze normative necessarie per il ruolo assegnato; responsabilità amministrativa ricoperta	Alta Media Discreta limitata	25 20 14 8
2. Complessità e autonomia richiesta nelle relazioni intrattenute con cittadini singoli e/o altri soggetti sociali di riferimento sul territorio	Alta Media Discreta limitata	25 20 14 8
3. Numero di dipendenti assegnati e rilevanza della funzione di supervisione costante del personale richiesta dal ruolo assegnato	Alta Media Discreta limitata	25 20 14 8
4. Entità del budget di spesa e/o entrata assegnato (in funzione ai cdr/cdg gestiti)	Alta Media Discreta limitata	25 20 14 8

La somma destinata è suddivisa tra le sezioni attive alla data del 1^ gennaio dell'anno di riferimento, i cui responsabili non siano titolari di posizione organizzativa o di alta professionalità, in base alla pesatura alle stesse attribuita.

Il risultato sarà riconosciuto in ragione dei mesi di effettiva responsabilità e dell'eventuale prestazione lavorativa in regime part time (come disciplinato dal successivo comma 4).

Gli eventuali risparmi sono destinati per le finalità di cui all'art. 68, comma 2, lett.a) e lett. b) del CCNL 21.05.2018.

In caso di variazione in corso d'anno della collocazione della sezione in settore diverso, la somma dovuta è rideterminata in ragione del periodo e dell'eventuale diversa pesatura.

3. Per il personale di cui al 1^ comma, lett. b) la somma assegnata è riconosciuta con atto dirigenziale, che deve essere adeguatamente motivato in ordine al ruolo ed alla complessità delle attività ed alla particolare responsabilità che il soggetto sarà chiamato a svolgere.
La ripartizione sarà stabilita in ragione della pesatura delle responsabilità effettuata dal Dirigente di riferimento, secondo i criteri sotto indicati ed è dovuta in ragione dei messi di effettivo svolgimento.

Criteri	**Pesatura per fasce**	**Punteggio equivalente**
1. Varietà e complessità di competenze specialistiche e conoscenze normative necessarie per il ruolo assegnato; responsabilità amministrativa ricoperta	Alta Media Discreta limitata	23 20 14 8
2. Complessità e autonomia richiesta nelle relazioni intrattenute con cittadini singoli e/o altri soggetti sociali di riferimento sul territorio	Alta Media Discreta limitata	23 20 14 8
3. Ampiezza e complessità del gruppo di lavoro coordinato	Alta Media Discreta limitata	23 20 14 8
4. Entità del budget di spesa e/o entrata assegnato (in funzione ai cdr/cdg gestiti)	Alta Media Discreta limitata	23 20 14 8
Rispondenza al dirigente	SI / NO	8

4. Per il personale di cui al comma 1 lett. a) e b) con contratto part time, in richiamo al principio generale dell'art. 6, comma 9, del CCNL 14.09.2000, le relative indennità assegnate vengono riproporzionale in base all'orario di lavoro a tempo parziale del lavoratore, con una riduzione da un minimo del 10% ad un massimo del 30%

5. L'amministrazione comunica alla RSU le persone alle quali è riconosciuta l'indennità del presente articolo, nonché gli atti dirigenziali di nomina, con relativa motivazione e pesatura.

6. L'individuazione dei lavoratori ai quali è riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo, deve essere sottoposta a revisione nel caso di riorganizzazione dell'Ente e/o del settore da parte del Dirigente.

7. Le parti, entro la data del 15 marzo di ogni anno, si incontreranno per verificare gli effetti relativi all'applicazione del presente articolo, al fine di introdurre eventuali opportune modifiche.

Art. 15
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità' *(art.70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018)*

Si applica l'art. 11 del precedente CCDI in quanto non difforme.

1. Per compensare l'esercizio delle attività di cui all'art. 17 comma 2° lett. i), introdotto dall'art. 36 comma 2° del CCNL 22/01/2004, al personale delle categorie B, C e D, che svolga le funzioni di:

a) responsabile dei tributi, se non titolare di posizione organizzativa;
b) ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale;
c) responsabile degli archivi informatici;
d) di addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico e di formatore professionale;
e) di messo notificatore, al quale siano state attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario;
f) di addetto ai servizi di protezione civile.
Sono riconosciuti i compensi previsti nella destinazione annuale delle risorse ex art. 17 CCNL 01.04.1999.

2. I Dirigenti dei settori comunicano alla sezione personale i nominativi dei dipendenti ai quali riconoscere i compensi predetti e il periodo dell'anno per il quale sono dovuti.
3. I compensi sono erogati con cadenza annuale.
4. L'Amministrazione comunica tempestivamente alla RSU il personale al quale saranno riconosciute le indennità di cui al presente articolo, entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riconoscimento.

Art. 16
Risorse destinate alle indennità condizioni di lavoro *(art. 70 bis CCNL 21.5.2018)*

1. L'indennita' di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 viene riconosciuta ai dipendenti con qualifica professionale di "Collaboratore attività tecnica – operaio" , categoria B, pari ad euro **1,50=** ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività riconosciute dall'art. 70 bis, comma 1.

Art. 17
Modalità di riconoscimento della retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative.

Per la retribuzione di risultato dell'area dello posizioni organizzative / alta professionalità (pari al 15% della retribuzione di posizione riconosciuta) viene stabilito di applicare la stessa metodologia del restante personale, così riassunta:

Totale destinato alla performance organizzativa (NDV) / n. di posizioni
+
Totale performance individuale / n. di posizioni

Art. 18
Indennità di servizio esterno Polizia Locale (*art. 68, c. 2, lett. f del CCNL 21.05.2018*)

1. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta al Personale della Polizia locale che rende in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, includendovi, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto.
2. L'individuazione del personale destinatario della presente indennità è effettuato dal Comando, nel rispetto dei requisiti di cui al comma precedente.
3. L'indennità è riconosciuta per le giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno, in misura superiore al 50%, di cui al comma 1 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività; la stessa non compete in

ogni caso di assenza dal servizio e qualora la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario giornaliero ordinario.

4. Il valore dell'indennità è stabilito in € 5,00 per ogni giornata di effettivo servizio. L'indennità è erogata con cadenza trimestrale sulla base dell'effettiva presenza in servizio.
5. L'indennità di servizio esterno viene finanziata con specifiche risorse previste ex art. 208 del C.d.S..

Art. 19
Indennità di funzione di Polizia Locale (*art. 68, c. 2, lett. f del CCNL 21.05.2018)*

1. E' istituita l'indennità di funzione per la Polizia Locale ex art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018 per la figura che svolge la funzione di Vice Comandante per l'importo annuo di € 3.000,00.

2. La pesatura dell'indennità di cui al comma 1 è effettuata con i medesimi criteri stabiliti dall'art. 14, relativamente al personale di cui alla lett. b)

Art. 20
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni a CCDI degli anni precedenti laddove compatibili con il CCNL 2016-2018, sia di carattere normativo sia di carattere economico derivanti dalla stipola del futro CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.
3. Limitatamente all'anno 2020 le parti convengono di sospendere la destinazione di risorse per l'estensione del calendario scolastico Asili nido, stante il mancato svolgimento del servizio in applicazione delle disposizioni di sospensione per emergenza Covid.
   Fino a diverso accordo fra le parti continueranno per il futuro ad applicarsi le previgenti disposizioni del CCDI 2016-2018 (articolo 13, commi 1 e 2) rinviando il finanziamento alla contrattazione collettiva.

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE – anno 2020

DESCRIZIONE			
	TOTALE RISORSE STABILI		**525.108,27**
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	194.000,00	
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO ***(ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 201***	0,00	
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	83.500,00	
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	13.500,00	
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI ***(ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)***	32.000,00	
	INDENNITA' DI RISCHIO/URP/STATO CIVILE /CED (art.70 quinques comma 2 ccnl 2016-2019)	5.500,00	
	ESTENSIONE CALENDARIO SCOLASTICO ASILI NIDO	0,00	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO *(ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995)* ***(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)***	800,00	
	Totale		329.300,00
	Risorse stabili disponibili per la contrattazione		195.808,27
	RISORSE VARIABILI (208 + 1,2% + Risparmio STRAO 2019 + Economie fondo anno precedente) disponibili per la contrattazione		**88.670,85**
DA DISPONIBILI PARTE STABILE E DA PARTE VARIABILE SOGGETTI AL LIMITE	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.68 comma 2 lett. a) CCNL 21.05.2018)	86.472,12	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68 comma 2 lett. b) ccnl 2016-2018)	129.707,00	
	INCREMENTO NON INFERIORE AL 30% COMPENSO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.68 comma 3 ccnl 2016-2018)	11.000,00	
	INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70 quinques comma 1 ccnl 2016-2018) responsabili di sezione	18.000,00	
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ***(ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)***	2.800,00	284.479,12
	INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.70 quinques comma 1 ccnl 2016-2018) personale inquad. in D e C	8.500,00	
	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE *(ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)*	3.000,00	
DA PARTE VARIABILE SOGGETTI AL LIMITE	COMPENSO CORRELATO A OBIETTIVI NEL PIANO PERFORMANCE (art. 67 comma 5 lett. b) ccnl 2016-2018 finanziati ai sensi dell'art.56 quater comma 1 lett. c) con art. 208 del CdS)	10.000,00	
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE ***(ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56 quinquies CCNL 2016-18)***	15.000,00	
	Risorse variabili escluse dal limite di spesa con destinazione da specifiche dispozioni legislative		**38.500,00**
DA PARTE VARIABILE NON SOGGETTI AL LIMITE	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT ***(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)***	500,00	
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI ***(ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)***	0,00	
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI (art.27 ccnl 14.9.2000)	8.000,00	
	COMPENSI PER INCENTIVI TECNICI (D lgs. N.50/2016)	30.000,00	
	COMPENSI PER CONDONI EDILIZI	0,00	
	COMPENSI IMU TARI	0,00	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE		**613.779,12**
	Totale fondo depurato delle voci non soggette al limite (parte stabile e variabile)	**531.555,80**	
	TOTALE LIMITE ART. 23 D.LGS. n. 75/2017	**578.474,02**	
	RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	**94.562,50**	
	LIMITE DI SPESA	**673.036,52**	

In data 18 dicembre 2020 alle ore 10:30 presso la sede municipale del Comune di Brugherio ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dr.ssa Nunzia Francesca Tavella
- Dr.ssa Debora Carpanzano

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

- Crippa Graziella
- Delle Rose Angela
- Giannoccaro Vito
- Laratta Fiorella
- Maino Enrico
- Margheriti Sara
- Mastropasqua Andrea
- Piva Giuliano

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.: CGIL - FP, CISL – FP, UIL – FP, CSA :

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Brugherio, relativo all'anno 2020.

Con riferimento alla proposta di modifica risultante dal verbale dell'assemblea dei lavoratori in data 10.12.2020, con la quale si richiede l'estensione del comma 5 dell'articolo 10, circa la possibilità di uno spazio di comunicazione su intranet o su altro sistema informatico da parte dei delegati sindacali non appartenenti alla RSU, l'Amministrazione accoglie la richiesta limitatamente alle sigle sindacali che abbiano almeno un rappresentante provinciale.