

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BRUGHERIO – PARTE NORMATIVA DEL TRIENNIO 2016 / 2018 E PARTE ECONOMICA (DESTINAZIONE DELLE RISORSE) ANNO 2016**

**Pre intesa sottoscritta in data 17/10/2016 e 2/12/2016**

**Contratto sottoscritto in data 16/12/2016**

**Modifica articolo 12 sottoscritta in data 27/3/2017**

## **Sezione I – Le relazioni sindacali**

Articolo 1 - Informazione preventiva.

Articolo 2 - Monitoraggio della applicazione degli istituti contrattuali.

Articolo 3 - Rendiconto della destinazione del fondo.

Articolo 4 - Verbalizzazione degli incontri tra le parti.

Articolo 5 - Informazione preventiva sulla destinazione del *budget* per lavoro straordinario.

Articolo 6 - Criteri generali della metodologia di valutazione.

Articolo 7 - Esercizio delle attività sindacali.

Articolo 8 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

## **Sezione II – Destinazione del fondo e disciplina istituti vari**

Articolo 9 - Costituzione del fondo.

Articolo 10 - Indennità ex art 17 comma 2° lett. d)- e) CCNL 01/04/1999 (turno, disagio...).

Articolo 11 - Compensi ex art 17 comma 2° lett. i) CCNL 01/04/1999.

Articolo 12 - Indennità ex art 17 comma 2° lett. f) CCNL 01/04/1999 (indennità di responsabilità).

Articolo 13 - Norme per il personale educativo degli asili nido.

Articolo 14 - Progressioni orizzontali- requisiti necessari.

Articolo 15 - Fondi di Settore per le progressioni orizzontali.

Articolo 16 - Progetti: principi generali per la predisposizione dei progetti.

Articolo 17 – Produttività specifica (finanziata dalla parte variabile del fondo ai sensi dell'art. 15 comma 5° del CCNL 01/04/1999).

Articolo 18 – Produttività generale (finanziata dalla parte fissa e dalla parte variabile, ad esclusione della somma iscritta ai sensi dell'art. 15 comma 5° del CCNL 01/04/1999)

Articolo 19 - Posizioni organizzative.

Articolo 20 - Regolamentazione del diritto di sciopero.

Articolo 21 - Banca delle ore (art. 38 bis del CCNL 14/09/2000).

Articolo 22 - Norma finale.

Articolo 23 - Richiamo legislativo.

## **SEZIONE I – LE RELAZIONI SINDACALI**

### **Articolo 1 - Informazione preventiva**

1. L'Amministrazione comunale invia alla RSU ed alle OO.SS. gli atti soggetti a comunicazione preventiva, in particolare atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, 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.
2. Le parti si obbligano a dare attuazione agli incontri già previsti dai vigenti contratti nonché a tutti quelli che la RSU riterrà necessari per un confronto preventivo su temi di interesse generale per il personale.
3. In particolare, l'Amministrazione ed i datori di lavoro si impegnano a rispettare ed effettuare, specialmente durante la predisposizione del bilancio di previsione, la cosiddetta *"sessione di informazione compiuta"*, ovvero, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 1/04/1999, ad incontrare la parti sindacali *"con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione"*.
4. L'avviso di convocazione sarà inviato almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata, fatti salvi i casi di assoluta urgenza che andranno motivati.
5. 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 ricorrono 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.

### **Articolo 2 - Monitoraggio nell'applicazione degli istituti contrattuali**

1. Le parti, fermo restando l'autonomia discrezionale dei Dirigenti ove prevista e necessaria, verificano, in appositi incontri, che vi sia una corretta e puntuale applicazione degli istituti contrattuali in ogni singolo settore, in modo da evitare situazioni di disparità di trattamento; inoltre si incontrano con cadenza semestrale, entro il 10 maggio e il 10 novembre, per verificare le risorse, in particolare l'andamento dei costi relativi alle indennità dovute per reperibilità, rischio, turni, straordinari ed in tale sede valutano le proposte, anche riorganizzative, per razionalizzare la loro distribuzione.
2. Ogni anno, al termine del percorso di valutazione del personale, verrà convocato un incontro per analizzare e discutere i risultati complessivi conseguiti, al fine di superare eventuali criticità riscontrate nel raggiungimento degli obiettivi anche tramite interventi di formazione e/o organizzativi di altra natura.

### **Articolo 3 - Rendiconto della destinazione del fondo**

1. 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.
2. L'Amministrazione comunale si obbliga a comunicare alla RSU il consuntivo relativo alle spese del personale dell'anno precedente nei termini di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006 entro il termine di 20 giorni dalla disponibilità del dato.

### **Articolo 4 - Verbalizzazione degli incontri tra le parti**

1. Di ogni incontro tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale, siano esse di contrattazione, concertazione o informazione, dovrà essere redatto, entro 15 giorni, specifico verbale che andrà sottoscritto nell'incontro successivo.

### **Articolo 5 - Informazione preventiva sulla destinazione del *budget* per lavoro straordinario**

1. 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.

### **Articolo 6 - Criteri generali della metodologia di valutazione**

1. In ordine ai criteri di valutazione del personale si fa riferimento al documento avente per oggetto "Criteri e linee generali del processo di valutazione delle prestazioni (*performance* individuali) rese dal personale" richiamando il verbale di concertazione del 16 giugno 2011, per le quali si rinvia al testo allegato in appendice quale parte integrante.

### **Articolo 7 - Esercizio delle attività sindacali**

1. 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.
2. 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).
3. L'Amministrazione mette a disposizione della RSU e OO.SS. rappresentative un idoneo locale, dotato di arredi e adeguata strumentazione informatica.

### **Articolo 8 - 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.

## **SEZIONE II – DESTINAZIONE DEL FONDO E DISCIPLINA ISTITUTI VARI**

### **Articolo 9 - Costituzione del fondo**

1. Le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 sono quantificate annualmente con atto del Dirigente competente entro il 31 gennaio e comunque prima dell'assegnazione degli obiettivi; la quantificazione del fondo deve tenere conto della struttura organizzativa vigente, in particolare della dotazione complessiva del personale, del numero di personale oggetto delle indennità previste dagli artt. 10, 11 e 12, del numero di personale individuato con P.O. e alta professionalità ai sensi del successivo art.19 c.1; la quantificazione del fondo deve essere contestualmente comunicata alla R.S.U ed alle OO.SS., così come ogni successiva modifica.
2. Ogni anno, entro il mese di febbraio, in sede di contrattazione decentrata collettiva, saranno decise le modalità di utilizzo delle risorse, concordando la ripartizione delle somme sui singoli istituti, e sottoscrivendo specifica preintesa. In caso di mancata sottoscrizione le parti si impegnano a incontrarsi almeno una volta al mese per addivenire ad un accordo.
3. Durante il periodo di assenza dell'accordo annuale delle destinazioni delle risorse, gli istituti contrattuali saranno riconosciuti fino all'ammontare delle somme destinate agli stessi nell'anno precedente.
4. Al fine di favorire un'analisi minuziosa delle disponibilità delle risorse, la Parte Pubblica presenta alla RSU entro il 1 luglio la proiezione dei risparmi del fondo in essere.
5. Le parti concordano di incontrarsi entro il 1° ottobre al fine di verificare gli eventuali risparmi di spesa maturati rispetto alle destinazioni di cui ai precedenti commi 3 e 4 e l'eventuale loro destinazione ad altri istituti e ciò al fine di adottare per tempo i conseguenti atti di variazione del PEG. In mancanza di accordo, nonché di adozione degli atti, detti risparmi costituiranno somme che incrementeranno il fondo art. 15 CCNL 01/04/1999 dell'anno successivo al pari dei risparmi comunque successivi alla data di cui sopra.

### **Articolo 10 - Indennità ex art 17 comma 2° lett. d)- e) CCNL 01/04/1999 (turno, disagio...)**

1. Le indennità giornaliere relative turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo, notturno – festivo e qualsiasi altro compenso comunque denominato, oggetto del presente contratto, sono erogate unicamente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio, salvo espressa deroga prevista dal CCNL.

2. Al personale che svolge assistenza domiciliare a favore di anziani, disabili, minori con carattere di continuità è riconosciuto, trattandosi di attività particolarmente disagiata, un compenso mensile per 12 mensilità, in ragione dei giorni di effettivo servizio, il cui importo sarà definito in sede di destinazione annuale delle risorse ex art. 17 CCNL 01/04/1999.
3. Per le indennità/compensi l'importo da detrarre dalle stesse, in caso di assenza nell'arco del mese, a qualsiasi titolo, è dato dalla divisione fra l'importo mensile dell'indennità e il numero 26 (art. 52 comma 4° CCNL 14/09/2000), moltiplicato per il numero di giorni di assenza.
4. L'indennità di rischio ai sensi dell'art. 37 CCNL 14/09/2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. Il personale è individuato dai Dirigenti, con apposito provvedimento nel quale dovranno essere riportate le condizioni oggettive che espongono il lavoratore al rischio. Tali condizioni devono essere del tutto peculiari rispetto al normale rischio connesso allo svolgimento di una prestazione lavorativa.
5. L'indennità maneggio valori prevista dall'art. 36 del CCNL 14/09/2000 è riconosciuta nell'importo giornaliero di € 0,55 in presenza di un valore medio mensile dei valori maneggiati da € 50,00 ad € 3.000,00 e di € 1,50 per importi medi mensili superiori. Gli importi dei valori maneggiati sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione del rendiconto degli agenti contabili e dei relativi sub agenti, formalmente nominati.
6. L'Amministrazione comunica 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.

#### **Articolo 11 - Compensi ex art 17 comma 2° lett. i) CCNL 01/04/1999**

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.

**Articolo 12 - Indennità ex art 17 comma 2° lett. f) CCNL 01/04/1999 (indennità di responsabilità)**

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 o D, specificatamente designato dal dirigente del Settore con atto motivato.
2. Per il personale di cui al 1° comma lettera a) sono effettuate le pesature in base ai seguenti parametri:

<b>Criteri</b>	<b>Pesatura per fasce</b>	<b>Punteggio equivalente</b>
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

- a) ogni sezione è assegnata ad una classe A, B, C in ragione della pesatura deliberata dalla Giunta comunale secondo i seguenti parametri:  
 classe A da punti 76 a 100;  
 classe B da punti 41 a 75;  
 classe C da punti 0 a 40.
- b) la somma destinata è suddivisa fra le classi di sezioni attive alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, i cui responsabili non siano titolari di incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità, in ragione dei seguenti parametri:

classe A parametro 1.8  
 classe B parametro 1.3;  
 classe C parametro 1.0.

c) secondo la seguente formula esemplificativa (n. di sezioni ipotetiche)

classe	n. sezioni	parametro	sezioni x parametro
A	3	1,8	5,4
B	5	1,3	6,5
C	1	1	1
			Sommatoria 12,9

d) la somma assegnata è suddivisa per la sommatoria (12.9 nell'esempio) e moltiplicata per la sommatoria sezioni x parametro (5,4 – 6,5 – 1, nell'esempio).

e) il risultato della predetta operazione è suddiviso fra le sezioni della stessa classe e sarà riconosciuto in ragione dei mesi di effettiva responsabilità e dell'eventuale part time (come disciplinato dal successivo comma 4). Gli eventuali risparmi sono destinati per le finalità di cui all'art. 18.

f) in caso di istituzione di nuove sezioni in corso d'anno, la somma assegnata alle sezioni ai sensi del precedente paragrafo b) rimane invariata.

g) in caso di variazione in corso d'anno della collocazione di classe di una sezione, la somma dovuta è rideterminata in ragione dei periodi.

3. Per il personale di cui al 1° comma lettera b) la somma assegnata è riconosciuta al personale individuato con atto dirigenziale. Tale atto deve essere adeguatamente motivato circa il ruolo e l'elenco di attività complesse e di 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 mesi di effettiva responsabilità, distribuendo l'intera somma fra tutti i dipendenti individuati.

a. Per il personale di cui al 1° comma lettera b) sono effettuate le pesature in base ai seguenti parametri:

<b>Criteri</b>	<b>Pesatura fasce</b>	<b>per</b>	<b>Punteggio equivalente</b>
1. Varietà e complessità di competenze specialistiche e conoscenze normative necessarie per il ruolo assegnato; responsabilità amministrativa ricoperta	Alta		23
	Media		20
	Discreta		14
	limitata		8
2. Complessità e autonomia richiesta nelle relazioni intrattenute con cittadini singoli e/o altri soggetti sociali di riferimento sul territorio	Alta		23
	Media		20
	Discreta		14
	limitata		8
3. Ampiezza e complessità del gruppo di lavoro coordinato	Alta		23
	Media		20
	Discreta		14
	limitata		8

4. Entità del budget di spesa e/o entrata assegnato (in funzione ai cdr/cdg gestiti)	Alta	23
	Media	20
	Discreta	14
	limitata	8
Rispondenza al dirigente	SI / NO	8

b) la somma destinata è suddivisa tra i settori in proporzione al numero di personale (escludendo dal conteggio i lavoratori investiti da Posizione Organizzativa, Alta Professionalità e Responsabilità di Sezione) in essere alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento;

c) l'assegnazione della somma specifica del fondo avviene secondo la seguente procedura:

I. cifra specifica del fondo divisa per il numero dei dipendenti dell'ente, escludendo dal conteggio i lavoratori investiti da Posizione Organizzativa, Alta Professionalità e Responsabilità di Sezione:

ad es. (somma del fondo) € 7.000,00 / (numero dipendenti dell'ente) 180 = € 38,89 (valore pro capite)

II. si moltiplica il valore pro capite con il numero complessivo dei dipendenti di un settore (escludendo dal conteggio i lavoratori investiti da Posizione Organizzativa, Alta Professionalità e Responsabilità di Sezione) per individuare la cifra complessiva di destinazione:

ad es. (valore pro capite) € 38,89 x (numero dipendenti del Settore ... ) 22 = € 855,58 (cifra assegnata al settore)

III. la cifra assegnata al settore viene utilizzata dal dirigente per le indennità assegnate in base alla pesatura, al periodo di indennità, all'eventuale part time (come disciplinato dal successivo comma 4) e conseguente proporzione:

ad es. se la cifra assegnata al settore è di € 855,58, la pesatura individuale già proporzionata è 50 ed infine il totale complessivo delle pesature del settore è 300, si applica la seguente proporzione

$$300 : 50 = 855,58 : x$$

ovvero  $855,58 \times 50 / 300 = € 142,59$

4. Per il personale di cui al comma 1 lettere a) e b) con contratto part-time, in richiamo al principio generale dell'art. 6 comma 9 del CCNL 14/9/2000, le relative indennità assegnate vengono riproporzionate in base all'orario di lavoro a tempo parziale del lavoratore con una riduzione da un minimo del 10% (part time di 30 ore) ad un massimo del 30% (part time di 18 ore).
5. Contestualmente alla comunicazione di cui all'art. 9 comma 1° 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 la relativa 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 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, anche al fine di introdurre opportune modifiche.

### **Articolo 13 - Norme per il personale educativo degli asili nido**

1. Per le finalità di cui all'art. 31 comma 5° del CCNL 14/09/2000, per consentire un'apertura degli Asili nido conforme a quanto prescritto dalla normativa regionale in materia finalizzata a garantire il prolungamento del servizio alle famiglie oltre al normale periodo di attività scolastiche, si prevede l'erogazione di somme aggiuntive al giorno di effettivo servizio, e proporzionale alle ore effettivamente lavorate nel caso di contratti a tempo ridotto, da erogarsi per le settimane ulteriori a quelle stabilite dal calendario scolastico dell'Ente, con impegno della A.C. a richiedere alle parti, che avevano sottoscritto l'accordo, un incontro per ridiscutere del Patto Territoriale; il compenso giornaliero per il personale educativo è definito nei termini previsti dall'accordo sulle destinazioni annuali.
2. La partecipazione all'incentivo è destinata al personale che abbia superato le 42 settimane di lavoro a diretto contatto con l'utenza .
3. L'erogazione dell'istituto deve avvenire entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno di erogazione del servizio.

### **Articolo 14 - Progressioni orizzontali- requisiti necessari**

1. Le progressioni si applicano al personale con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e che abbia i seguenti requisiti:
  - a) aver maturato una anzianità di posizione economica presso il Comune di Brugherio pari ad anni solari 5 (cinque), da calcolarsi dal 1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno e con espressa esclusione dei periodi intermedi all'anno;
  - b) aver ottenuto un punteggio medio nel quinquennio non inferiore all' 83%. del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di valutazione
  - c) a parità di valutazione prevale l'anzianità nella posizione economica.

### **Articolo 15 - Fondi di Settore per le progressioni orizzontali.**

1. La destinazione della quota del fondo art. 15 CCNL 01/04/199 destinata agli incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale si suddivide in fondi di Settore.
2. La somma è suddivisa fra i Settori in ragione del numero dei dipendenti non apicali con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
3. Ogni settore provvede allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto dei requisiti indicati nell'art. 14, e predispone una graduatoria degli aventi diritto alla progressione

orizzontale avendo presente i costi di ogni nuovo inquadramento in modo da non superare il limite massimo del fondo stesso.

4. La graduatoria ha validità unicamente per l'anno di riferimento.

#### **Articolo 16 – Progetti: principi generali per la predisposizione dei progetti.**

1. Nella definizione dei progetti finanziati con le risorse iscritte nella parte variabile del fondo, si osservano i seguenti principi generali:

- a) indicazione del personale coinvolto;
- b) obiettivo finalizzato del progetto;
- c) indicatore dei risultati;
- d) risultato atteso;
- e) ammontare del premio.

#### **Art. 17 – Produttività specifica (finanziata dalla parte variabile del fondo ai sensi dell'art. 15 comma 5° del CCNL 01/04/1999)..**

1. E' costituito un fondo a favore del personale che abbia partecipato alla realizzazione degli obiettivi specificatamente assegnati ai sensi dell'art. 15 comma 5° del CCNL 01/04/1999.

2. L'ammontare del fondo è dato dalla somma del valore economico assegnato dall'Amministrazione ad ogni singolo obiettivo che, predisposto dal dirigente del Settore interessato, dovrà indicare:

- a) descrizione del miglioramento del servizio offerto all'utenza;
- b) individuazione degli standard/indicatori di miglioramento;
- c) individuazione del personale che parteciperà alla realizzazione dell'obiettivo con specificazione del ruolo svolto e relativa pesatura;
- d) individuazione del valore economico dell'obiettivo raggiunto, se possibile.
- e) individuazione della durata temporale del progetto
- f) il responsabile del progetto

3. L'Amministrazione comunale, in ragione di quanto sopra, approverà l'obiettivo proposto, stabilendo la quota da destinare al finanziamento dello stesso.

4. il responsabile del progetto a conclusione del progetto dovrà relazionare circa il conseguimento dell'obiettivo , degli standard di miglioramento ottenuti, indicando la percentuale di raggiungimento.

5. La somma effettivamente da corrispondere al personale partecipante al progetto sarà pari alla percentuale di raggiungimento e l'eventuale differenza, rispetto alla somma destinata ai sensi del comma 3°, è da considerarsi economia di spesa.

6. La somma da corrispondere al personale è conseguente alla valutazione conseguita nella partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo formulata dal dirigente che dovrà tener conto:

- a) della qualità della prestazione resa;
- b) della partecipazione al raggiungimento dell'obiettivo;

c) del ruolo esercitato e preventiva pesatura

**Articolo 18 – Produttività generale (finanziata dalla parte fissa e dalla parte variabile, ad esclusione della somma iscritta ai sensi dell’art. 15 comma 5° del CCNL 01/04/1999**

1. E' costituito un unico fondo per la corresponsione del trattamento economico accessorio in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa a favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, a condizione che abbiano lavorato per almeno 6 mesi nell'anno, anche non continuativi, escluse le posizioni organizzative.
2. Il fondo di cui al precedente comma 1° è suddiviso in 4 fondi di categoria, uno per ogni categoria, in proporzione dei seguenti parametri:

categoria	parametro
A	1,0
B	1,1
C	1,3
D	1,5

I singoli fondi di categoria sono ripartiti fra i settori in ragione del personale, con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno, al netto del personale con incarico di posizione organizzativa / alta professionalità, ed a tempo determinato proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio nell'anno, se superiori a 6..

3. Per aver diritto a percepire il predetto compenso, in relazione a quanto disposto dall'art. 18 del CCNL 01/04/1999, come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22/01/2004, il dipendente deve aver percepito una valutazione **non inferiore al 65%** del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione vigente.

4. La somma da corrispondere al personale, in ragione della categoria di appartenenza, è conseguente alla valutazione conseguita e quindi proporzionale ai mesi di effettivo servizio e alla tipologia del contratto di lavoro (ore settimanali part time / ore full time).

5. Nei mesi di servizio non si calcolano i giorni di assenza volontaria, per i quali non è dovuta alcuna retribuzione oppure è dovuta una retribuzione in misura ridotta ed ogni esclusione specifica prevista dalla legge e/o dai contratti. Detti giorni saranno detratti secondo il calcolo compenso teorico, calcolato come se fosse sempre presente, diviso per i giorni di lavori annui moltiplicato per giorni di assenza non retribuita e il risultato lo si detrae dal compenso teorico. Nel caso di modifiche legislative e/o di contratto le stesse modificheranno automaticamente la presente clausola.

6. 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.

7. Il residuo della somma è suddiviso, secondo i criteri di cui ai precedenti commi, fra i dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore all' 85% del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di valutazione.

8. Al personale in comando e/o in distacco sindacale che non gode di istituti simili alla produttività si applica, qualora non fosse possibile una diversa valutazione delle prestazioni rese secondo le disposizioni vigenti in materia, un punteggio pari alla media del punteggio conseguito nell'anno di riferimento dal personale della stessa categoria dell'Ente.

### **Articolo 19 - Posizioni organizzative.**

1. L'individuazione delle Posizioni Organizzative avviene secondo la seguente procedura:

fase A - motivazioni: l'Amministrazione comunale, al fine di realizzare il proprio mandato elettorale, nel mese di gennaio di ogni anno individua ed elenca gli obiettivi specifici da perseguire, la durata del raggiungimento e le aree organizzative interessate dandone apposita pubblicazione nella bacheca intranet del Comune dedicata al personale

fase B - manifestazione d'interesse: l'Amministrazione procede a definire e pubblicizzare per un periodo di almeno 15gg. le aree organizzative individuate invitando il personale interessato a proporre la propria candidatura per una o più delle suddette aree organizzative

fase C - conferimento: i dirigenti, previa verifica delle candidature e di apposito colloquio, conferiscono e comunicano, motivandolo, il personale investito dell'incarico di Posizione Organizzativa.

2. La retribuzione di risultato, la cui percentuale rispetto alla retribuzione di posizione è determinata con delibera di giunta comunale, è corrisposta, in ragione della valutazione conseguita secondo il vigente sistema di valutazione, nel rispetto dei seguenti criteri:

valutazione inferiore a punti a 65: non percepisce la retribuzione di risultato  
valutazione da punti da 65,1 a 70: 70% della retribuzione di risultato massima  
valutazione da punti da 70,1 a 80: 80% della retribuzione di risultato massima  
valutazione da punti da 80,1 a 85: 85% della retribuzione di risultato massima  
valutazione da punti da 85,1 a 90: 90% della retribuzione di risultato massima  
valutazione da punti da 90,1 a 100: 100% della retribuzione di risultato massima

3. Le somme eventualmente residue non saranno ridistribuite.

### **Articolo 20 - Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del CCNL 19/09/2002, i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, per garantire i servizi essenziali di cui all'art. 2 comma 1° del predetto CCNL, adottando criteri di rotazione ove possibile, con le seguenti modalità:

a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;

b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle oo.ss. entro il nono giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;

- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestivamente comunicazione all'amministrazione e al personale.

2. Il personale esentato è determinato come segue:

**Servizio di Stato civile ed elettorale:**

cat. D 1 – profilo “istruttore direttivo servizi demografici” – n. 1 dipendente;

cat. C – profilo “istruttore servizi demografici” – n. 1 dipendente;

**Servizio cimiteriale**

cat. B 3 - profilo “collaboratore esperto attività tecnico e manutentiva” con mansioni di necroforo n. 1 dipendente.

**Servizio di Polizia Locale.**

n. 3 complessivi tra Cat. D 1 – profilo “istruttore direttivo di Polizia locale” e Cat. C – profilo “Istruttore di Polizia locale – per turno di cui almeno uno di Cat. D 1

**Servizio attinente alla rete stradale e servizio di protezione civile**

cat. D 1 – profilo “Istruttore direttivo attività professionali e tecnico gestionali” – n. 1 dipendente;

cat. B 3 – profilo “collaboratore esperto attività tecnica e manutentiva ” – n. 1 dipendente;

cat. B1 – profilo “collaboratore attività tecniche” – n. 1 dipendente.

3. Per tutti i servizi, il dirigente competente, qualora per motivi di forza maggiore (malattia, infortuni, congedi matrimoniali ...), non sia possibile avere in servizio tutto o in parte il contingente esonerato e più sopra specificato, può sostituire il personale su indicato con altro con diverso profilo professionale e categoria, sempre che, per categoria e profilo sia in grado di garantire le prestazioni del personale esonerato.

4. Il contenuto dei servizi garantiti in forza del personale esentato è individuati dall'art. 2 comma 2 del CCNL 19/09/2002.

**Articolo 21 - Banca delle ore (art. 38 bis del CCNL 14/09/2000).**

1. Nel corso della vigenza del presente contratto le parti valuteranno la possibilità di attivare la banca delle ore, secondo modalità che saranno definite fra le parti.

**Articolo 22 - Norma finale.**

1. Ogni altra norma contenuta in altri CCDI cessa di avere effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato, ad eccezione degli accordi

- in data 20/06/2007 “Accordo in merito al diritto alla pausa ed al buono pasto del personale turnista della sezione Polizia locale”;

- in data 28/04/2003 “Contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro del personale dipendente del Comune di Brugherio in merito alle attività di formazione dell’Ente.”

2. Si confermano le modalità di riduzione dell’orario di lavoro di cui al verbale del 31/7/2003 per il personale della Polizia Locale.

### **Articolo 23 - Richiamo legislativo**

1. Nel caso di modifiche legislative e/o contrattuali che modifichino gli accordi sopra raggiunti, si procederà alla automatica sostituzione delle clausole nulle con quelle di legge.

Brugherio, 16/12/2016

Letto, confermato e sottoscritto.

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

**DESTINAZIONE RISORSE ECONOMICHE ANNO 2016:**

<b>Denominazione istituto</b>	<b>Importo destinato</b>
progressioni orizzontali già assegnate	235.000,00
indennità di comparto	89.000,00
posizioni organizzative/alta professionalità	92.900,00
indennità fissa personale nidi	14.200,00
indennità ex VIII q.f	1.650,00
indennità di turno/maggiorazione festiva/reperibilità/maneggio	38.000,00
indennità di responsabilità responsabili di sezione	18.000,00
indennità di responsabilità altri responsabili	6.000,00
estensione calendario scolastico asili nido a luglio	11.000,00
indennità di disagio	0,00
indennità di rischio	1.500,00
indennità urp / demografici / addetti banche dati	5.300,00
nuove progressioni orizzontali	0,00
produttività specifica (ex art. 15 comma 5°) 150°	25.000,00
produttività specifica (ex art. 15 comma 5°) CUC in convenzione	2.000,00
produttività generale	106.434,08
<b>TOTALE</b>	<b>645.984,08</b>

Risorse ex lettera "k" non ricomprese nel limite di spesa del fondo:

ici	10.000,00
cds 208 progetto	54.552,44
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>710.536,52</b>

Brugherio, 16/12/2016

Letto confermato e sottoscritto:

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Con riferimento all'articolo 6 del presente CCDI, le parti, concordato che l'attuale "Sistema di valutazione dei risultati" (applicato per erogare il fondo destinato ad incentivare la produttività finanziata sia in parte in fissa che variabile del fondo costituito ex art 15 CCNL 01/04/1999) ha evidenziato negli anni criticità di applicazione per quanto attiene alla metodologia e alla tempistica che lo caratterizzano, ingenerando evidenti ritardi in tutte le sue fasi e quindi una distorsione delle sue finalità.

Condivisa l'opportunità di procedere ad una sua innovazione, al fine di meglio garantire annualmente la tempestiva assegnazione di obiettivi e progetti al personale dipendente e una più efficace e costante tempistica di monitoraggio in corso d'anno, oltre che la necessaria uniformità di applicazione nei settori dell'ente, a prescindere dall'approvazione annuale di documenti programmatici e finanziari di competenza dell'Amministrazione, e in correlazione con la tempistica di costituzione del fondo indicata nel CCDI

### LE PARTI SI IMPEGNANO

a elaborare una revisione dei documenti attualmente applicati nell'ambito dell'assegnazione degli obiettivi e alla valutazione dei risultati (criteri, procedure, schede, etc) inderogabilmente entro il 31 dicembre 2016, con incontri periodici a cadenza quindicinale.

Brugherio, 16/12/2016

Letto confermato e sottoscritto:

La delegazione trattante di parte pubblica

La delegazione trattante di parte sindacale