

**Bozza Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di BERNATE TICINO  
per gli anni 2019 – 2020 -2021**

Il giorno 4 DICEMBRE 2019 alle ore 11.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, D.ssa Roberta Cardini, delegata dal Presidente della Delegazione, dr. Olivieri Lorenzo, Segretario Comunale

e dai sigg: Colombo Egidia – Responsabile Area Servizi alla Persona; Chiodini Valter – Responsabile Area Polizia Locale; Arch. Albertini Debora – Responsabile Area Tecnica;

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

Patrizia Ferrari, Delegato CISL FP;

Nania Roberto, Delegato FP CGIL,

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Colombo Ivana; Porati Alberto; Pedretti Simone.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 e l'Allegato A) Protocollo Intesa Relazioni Sindacali.





## 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 Bernate Ticino 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 9 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale. 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 si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. 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 ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa, allegato A alla presente.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il semestre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## Art. 2 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.  
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.



### Art. 3

#### Criteria relativi alla Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
3. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
4. a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
5. a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
6. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
7. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Responsabile si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.
8. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
9. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
10. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### Art. 4

#### Disciplina del lavoro straordinario e banca delle ore

1. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno una volta all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione

3

di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

2. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo dedicato e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate.
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2003. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. È istituita la banca delle ore del Comune di Bernate Ticino con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
6. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario nel numero massimo di 10 ore annue.
7. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo sopra stabilito, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio alla liquidazione di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
8. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.
9. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.  
Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
10. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
11. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
12. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

**Art. 5**  
**Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale amministrativo beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezzogiorno. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.



2. Per il personale della polizia locale e per l'autista scuolabus la flessibilità in entrata ed in uscita è pari a 10 minuti nel periodo coincidente con il calendario scolastico. Nel periodo di chiusura delle scuole o nella giornata del sabato, se lavorativa, la flessibilità in entrata ed in uscita è pari a mezzora.

3. Per tutti gli altri dipendenti, deve essere inoltre assicurata la presenza in servizio da parte di coloro che prestano servizio di Sportello al pubblico, nelle fasce orarie di apertura.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile. In caso di impossibilità oggettiva a recuperare entro il mese l'eventuale debito orario, sarà possibile recuperarlo nella prima settimana utile del mese successivo.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 6

#### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate venga determinato annualmente secondo le modalità definite dall'art. 67 del vigente CCNL 21.5.2018.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 68 e 69 del CCNL 21.5.2018.
3. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto, sulla base del precedente accordo ponte, verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

#### Art. 7

#### Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
  - a. disagiate;
  - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

- c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Per il comune di Bernate si individuano i seguenti profili con le seguenti indennità:
 

Addetto scuolabus	€ 1,00 al giorno lavorato
Addetti agli Uffici Demografici	€ 5,00 per sabato lavorato
  3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.
  4. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:  
1 € al giorno
  5. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (non è da considerare valore il bancomat) di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 300,00	1,20
da € 300,01 a € 600,00	1,40
Oltre € 600,01	1,55

6. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente/Funziario, sentito il Segretario Comunale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
7. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
8. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

#### Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, 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 21.5.2018. 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.
- 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 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 di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.

4. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- a. somma a disposizione
- b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

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

$$A/B * C.$$

4 Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

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.

13. 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.

14. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

15. l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.

16. 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 e anagrafe	€ 350
b) Ufficiale elettorale	€ 300
c) Responsabile di tributi	€ 300
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300

17. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
18. 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.
19. 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.
20. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
21. 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.
22. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
23. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
24. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 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. 9

#### Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 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 viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria (ALMENO IL 60% DELL'ORARIO LAVORATIVO E PER ALMENO 14 GIORNI SU 26) delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità<sup>1</sup>.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, riproporzionata in base all'orario di lavoro (full time o part time) ed è a carico del fondo per le risorse decentrate per un euro e per un euro con finanziamento dalla sanzioni del CDS (art. 208).

5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
  - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
  - Anzianità nella categoria economica.
6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 70%.
7. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
8. Le parti concordano che si incontreranno entro il primo semestre del 2020 per ridefinire i criteri di attribuzione delle P.e.o.

#### Art. 13

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

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 21.5.2018 le somme derivati dall'attuazione dell'art 43 della Legge 449/1997 si riferiscono a:
  - b) Proventi da sponsorizzazioni;
  - c) Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - d) Contributi all'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzie di diritti fondamentali.
1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.5.2018 le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizza zio alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale si riferiscono a :
  - a) Incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2006 e sulla base di apposito regolamento comunale;
  - b) Incentivi del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e Tari, ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018, sulla base dei criteri di apposito regolamento comunale.
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
  - a) I compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
3. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo la disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'amministrazione.



T.elli:



4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

**ART. 10**  
**Finanziamento indennità di servizio**

1. Si concorda di utilizzare per il finanziamento del 50% dell'indennità di servizio esterno (1 euro) quota parte dei proventi delle violazioni stradali, di cui all'art. 208, commi 4, lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, come previsto dall'art. 56 quater, lett.c), del CCNL del 21.5.2018, che destina tali risorse anche all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.  
Si richiama l'orientamento Aran Cfl41 in tale senso.

**Art. 11**  
**Servizi aggiuntivi polizia locale per iniziative organizzate da privati**

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

**Art 12**  
**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 75% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.



#### Art. 14

#### Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 85% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
  - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%;
  - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 70%.
3. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90% nell'obiettivo in rapporto al grado di raggiungimento dell'obbiettivo nel quale si sono prodotti tali avanzi.

#### Art. 15

#### Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

5. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
6. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
7. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
8. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
9. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
10. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando

proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

11. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
12. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al massimo a 4 dipendenti tra coloro che avranno conseguito una valutazione individuale superiore al 97%.
13. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
  - Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.
14. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90% nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'Ente, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, le risorse rappresentano economia per l'anno successivo.

#### ART. 16

#### CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI P.O.

1. Per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
2. Per l'anno 2019, la retribuzione di posizione è calcolata come segue:
  - dal 1/1 al 20/5 secondo il previgente sistema di pesatura;
  - dal 21/5 secondo il nuovo sistema di pesatura e graduazione delle posizioni di responsabilità
- 3.. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, direttamente correlato al peso assegnato agli obiettivi da parte del O.I.V.

#### ART. 17

#### CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI

1. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non siano già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.
2. Allo scopo di individuare criteri di correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, si propone un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato, in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

12

Incentivi di legge al netto oneri  
P.O./premio personale non P.O.

Abbattimento indennità risultato

- Da 1.000 a 3.000 euro	3,00%
- Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
- Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
- Oltre i 7.000 euro	12,00%

3. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate a: performance.

4. Si concorda di applicare la presente disposizione anche al personale non incaricato di PO che percepisce incentivi di legge abbattendo come sopra detto il premio individuale collegato alla performance, riportato nella scheda di valutazione individuale.

5. Si riporta quanto previsto dal c. 1 lett. h) dell'art. 18 del CCNL di comparto, ovvero i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero evasione Imu e Tari, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

**Art. 18**  
**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.
5. 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 19**  
**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (Dirigente/Funziionario e non Dirigente/Funziionario).  
I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
  - Propositivi su:
    - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;
    - -promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
    - temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
    - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;






- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
  - diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
  - azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
  - azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.
  - Consultivi, formulando pareri su:
    - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
    - piani di formazione del personale;
    - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
    - criteri di valutazione del personale,
    - contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.
  - Di verifica su:
    - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
    - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
    - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;
    - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

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. Il presente CDI sostituisce ogni precedente accordo a partire dalla sottoscrizione dello stesso e pertanto restano salve, sino a tale data, i precedenti accordi in relazione agli istituti contrattuali vigenti nell'Ente. Le clausole o singole parti non riportate nel presente CDI o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
3. Le Parti concordano che qualora la presente intesa non subisse osservazioni da parte del Revisore e della Giunta Comunale, la presente varrà come accordo definitivo.
4. Copia del presente CDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

Bernate Ticino, 4.12.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



  
\_\_\_\_\_  
Roberto  
Di Lorenzo  
Roberto

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

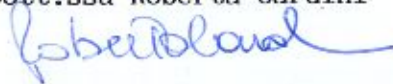
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

In esecuzione alla Delibera GC n. 126 del 18/12/2019  
Sottoscritto definitivamente in data 23/12/2019



IL PRESIDENTE DELEGATO  
Dott.ssa Roberta Cardini



**Allegato A)**  
**Al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**

**Protocollo Intesa Relazioni Sindacali**

**PREMESSA**

Sulla base di quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 e alla luce delle modifiche normative intervenute, il Comune di Bernate Ticino, le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.) e le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.), ferma restando la distinzione delle rispettive competenze e dei ruoli, concordano sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali che sia rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti.

**Articolo 1 - Finalità**

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

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

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

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

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

**Articolo 2 - Sistema delle relazioni sindacali**

17

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

- contrattazione collettiva decentrata integrativa
- informazione
- confronto
- organismo paritetico per l'innovazione

### **Articolo 3 - Informazione**

- 1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
- 2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
- 3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, di norma entro 15 giorni lavorativi, in caso di urgenza almeno entro 5 giorni lavorativi, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
- 4. Sono oggetto di informazione ai sensi dell'art 4 del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, tutte le materie indicate all'art 5 "Confronto" e all'art 7 "Contrattazione Integrativa" del CCNL 21/5/2018. L'informazione costituisce presupposto per la loro attivazione.

### **Articolo 4 - Confronto**

- 1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- 2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o dalla singola Organizzazione Sindacale o dalla RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
- 3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali, le materie indicate dall'art. 5 del CCNL 21.05.2018.

### **Articolo 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. Titolari della contrattazione integrativa sono i soggetti indicati all'art 2 del presente protocollo:
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 7 del CCNL 21.05.2018.
4. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni tecnologiche nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, possibilmente entro il primo trimestre dell'anno in corso e in caso di necessità, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
5. I contratti collettivi decentrati integrativi non possono prevedere condizioni e vincoli peggiorativi rispetto al CCNL.

### **Articolo 6 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale entro il mese di maggio.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
3. Sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) del CCNL 21/05/2018 le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive

prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### **Articolo 7 - Gruppi di lavoro – tavoli tecnici**

Al fine di affrontare particolari tematiche di carattere contingente, al tavolo negoziale possono essere istituiti dei gruppi di lavoro e/o tavoli tecnici.

I componenti del gruppo di lavoro/tavoli tecnici saranno individuati rispettivamente dall'Amministrazione e dalle RSU e OO.SS., ed il numero sarà concordato di volta in volta a secondo dell'argomento da trattare.

I gruppi di lavoro/tavoli tecnici hanno solo valenza tecnica e non sono titolati a sottoscrivere nessun accordo.

Le risultanze del lavoro svolto dovranno essere illustrate in sede di tavolo negoziale deputato all'eventuale sottoscrizione di accordi.

### **Articolo 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro**

Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro necessita di una partecipazione attiva anche della parte sindacale, al fine di avviare specifiche politiche in materia all'interno di ogni Ente, le parti concordano di affrontare tale questione in appositi incontri, da convocare almeno una volta all'anno, prevedendo la partecipazione anche del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

### **Articolo 9 - Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali.**

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

Convocazione scritta, inviata tramite posta elettronica, da parte dell'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni.

La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.



Gli argomenti all'ordine del giorno vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.

Il materiale oggetto dell'incontro dovrà essere fornito preventivamente ai sensi di quanto previsto dall'art 4 Informazione del presente protocollo (tramite posta elettronica).

Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti tra loro collegati.

Tutti gli accordi, verbali di confronto, contratti decentrati, mancati accordi, sono forniti in copia tramite posta elettronica ai soggetti firmatari.

### **Articolo 10 - Diritto di assemblea**

1. Il diritto di assemblea è uno strumento di democrazia ed espressione principale di libertà sindacale finalizzato al confronto su materie di interesse sindacale e del lavoro.
2. Le assemblee si svolgeranno in idonei locali messi a disposizione dall'Amministrazione Comunale, di norma presso le struttura in cui opera il personale interessato.
3. Tutti i lavoratori hanno diritto a partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, entro il limite individuale di 12 ore annue e senza decurtazione della retribuzione.
4. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
5. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio Personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto, di norma, entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
6. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio Personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
7. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
8. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto. Il personale individuato a garanzia dei servizi essenziali avrà comunque diritto a partecipare all'assemblea qualora la sua presenza sul luogo di lavoro possa essere differita non sussistendo, in quel momento, la necessità di garanzia di detti servizi.

### **Articolo 11 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali**

L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

l'utilizzo (bacheca) in appositi spazi, collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro, al fine di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro;

l'utilizzo della bacheca informatica all'interno del sistema di comunicazione aziendale, al fine di semplificare, con l'uso degli strumenti informatici, le comunicazioni ai lavoratori su materie di interesse sindacale;

l'utilizzo della posta elettronica interna (assegnata a tutto il personale) da parte della RSU, per poter dare la più ampia comunicazione a tutto il personale relativamente a convocazioni, contrattazione, problemi sindacali e la distribuzione dei propri elaborati;

la disponibilità di uno specifico locale comunale dotato di arredi e attrezzature elettroniche, da individuare nel Palazzo Comunale o nelle sedi decentrate, oltre che l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

### **Articolo 12 - Titolarità, distacchi, aspettative e permessi**

Le associazioni sindacali rappresentative sono titolari delle prerogative, dei diritti e delle agibilità così come previsti dall'art 17 del CCNQ 4 dicembre 2017;

La RSU è titolare di permessi ai sensi dell'art 10 del CCNQ 4/12/2017;

Per le riunioni finalizzate ad assicurare i vari livelli di relazioni sindacali, nel caso di convocazione da parte dell'Amministrazione, le ore per l'espletamento del mandato da parte dei componenti RSU non saranno computate al relativo monte ore RSU e ricondotte all'orario di lavoro;

Per tutto quanto non previsto dal presente protocollo, i rapporti tra OO.SS. rappresentative ed RSU in tema di diritti e libertà sindacali, con particolare riferimento ai poteri e competenze contrattuali nei luoghi di lavoro, sono regolati dagli artt 5 e 6 dell'ACNQ 7 agosto 1998.

### **Articolo 13 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando sia firmato:

- a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. Le RSU e le OO.SS. firmeranno il contratto definitivo dopo presentazione ed approvazione da parte dei lavoratori del contratto (validazione del preaccordo).
- b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale

### **Articolo 14 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**





1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

### **Articolo 15 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

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.

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

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### **Articolo 16 - Validità del Protocollo**

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

  
 Roberto Jorio FP CGIL TICMO  
 OLIVA

  
 Antonio CSL FP  
 MILANO METROPOLY

  
 Roberto

  
 Roberto

  
 Antonio

  
 Roberto

  
 Roberto



**Verbale di contrattazione decentrata anno 2019 –  
Parte economica**

Il giorno 4 DICEMBRE 2019 alle ore 11.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, D.ssa Roberta Cardini, delegata dal Presidente della Delegazione, dr. Olivieri Lorenzo, Segretario Comunale

e dai sigg: Colombo Egidia – Responsabile Area Servizi alla Persona; Chiodini Valter – Responsabile Area Polizia Locale; Arch. Albertini Debora – Responsabile Area Tecnica;

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

Patrizia Ferrari, Delegato CISL FP;

Nania Roberto, Delegato FP CGIL;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Colombo Ivana; Porati Alberto; Pedretti Simone.

Presa visione:

- della determinazione n. 64 del 4/12/2019 all'oggetto: RICOSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 AI SENSI ART. 67 DEL CCNL 21/05/2018 - PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE. COSTITUZIONE FONDO ANNO 2020.;
- della preintesa siglata nella medesima data fra le Delegazioni Trattanti;

All'unanimità si propone:

1. il mantenimento per l'annualità 2019 degli importi in vigore per i seguenti istituti:
  - indennità di disagio € 100,00/anno
  - indennità di maneggio valori con i seguenti importi:

Valori trattati Importi maneggiati mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 300,00	1,20
da € 300,01 a € 600,00	1,40
Oltre € 600,01	1,55

- indennità di rischio € 30,00/mese
- indennità di servizio esterno € 1,00/giorno
- indennità di specifiche responsabilità (art 70 quinquies – c. 1) € 850,00


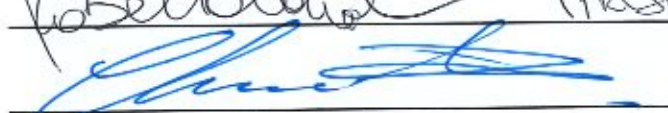
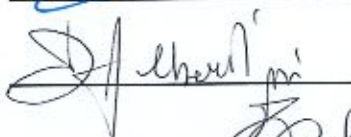

Per quanto riguarda l'indennità di specifiche responsabilità (art. 70 quinquies – c. 2) relativa all'Ufficiale di Anagrafe si concorda di individuare la somma di € 350,00 già nell'annualità 2019.

2. la destinazione della restante somma massima di € 11.347,78 alla produttività individuale e collettiva.

Si da atto che in caso di parere favorevole da parte del Revisore e senza osservazioni da parte della Giunta Comunale, lo stesso si intende sottoscritto definitivamente.

Bernate Ticino, 4.12.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

 (PRESIDENTE DELEGAZIONE)  
  
  


LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

\_\_\_\_\_

*Luigi Gamba*

\_\_\_\_\_

*Simone Petti*

\_\_\_\_\_

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

