



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

### CONTRATTAZIONE COLLETTIVA ANNO 2016 ACCORDO DECENTRATO

A seguito degli incontri avvenuti tra la delegazione di parte pubblica costituita con in applicazione dell'art. 4 del CCNL ed ai sensi dell'art 10 – comma 1 – del CCNL 01/04/1999, e la parte sindacale;

Visto il parere del revisore dei conti in data 28/12/2016;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale in data 28/12/2016 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo decentrato anno 2016 – come da verbale preintesa sottoscritto il 22/12/2016;

Preso atto che in detto verbale testualmente viene riportato

“La RSU e le organizzazioni sindacali firmano la presente preintesa e la ritengono valida anche come accordo definitivo se entro 5 giorni non interverranno note con osservazioni o modifiche alla preintesa stessa”

Rilevato che alla data odierna, decorsi i 5 giorni di cui sopra, non sono pervenute osservazioni o modifiche alla preintesa.

Il giorno 30/12/2016 si è proceduto alla sottoscrizione dell'allegato contratto integrativo dell'Ente valevole per l'anno 2016

I componenti la delegazione di parte pubblica

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Il Presidente delegazione trattante  
Segretario Comunale  
Dr.ssa Maria Leuzzi

Graziella Bonafin  
(Componente parte pubblica)

Emanuela Gianello  
(Componente parte pubblica)



**COMUNE DI DAIRAGO**  
Città Metropolitana di Milano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL  
COMUNE DI DAIRAGO**

SIGLATO IN DATA 22/12/2016



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### PREMESSA

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009 e s.m.i..

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 11 aprile 2008.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL; le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art.65 D.Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art.40 commi 1 e 3-bis che dal D. Lgs n.165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n.150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D.Lgs 165/2001 così come modificato dal D.Lgs 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

- 1) contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
- 2) trasmissione dell'ipotesi di accordo al revisore del conto, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art.40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art.55 del D.Lgs. 150/2009).
- 3) Trascorsi 10 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- 4) Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
- 5) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNL, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art.40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art.55 del D.Lgs 150/2009).



## **COMUNE DI DAIRAGO**

Città Metropolitana di Milano

### **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Dairago 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.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

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

Il presente contratto ha validità annuale e comunque fino alla sottoscrizione del nuovo accordo.

Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

### **Materie oggetto di contrattazione e di concertazione**

Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art.4 del CCNL del 1.4.1999, con le integrazioni di cui all'art.16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, nel rispetto dell'art.4, comma 3, del CCNL del 1.4.1999, riassumono libertà di iniziativa e di decisione nelle materie indicate dello stesso comma.

Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concentrazione previste dall'art.6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.16 del CCNL del 31.3.1999.

Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

### **Informazione**

L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

L'informazione deve essere preventiva e scritta nel caso in cui le materie sono previste dal contratto nazionale, dal presente contratto o da disposizioni di legge come oggetto di contrattazione, concertazione e consultazione.

Le parti si incontrano su richiesta di una delle parti, a cadenza almeno annuale, ed in presenza di iniziative concernenti:

- a. linee di organizzazione dei servizi;
- b. innovazione tecnologica degli stessi;
- c. Processi di dismissione, esternalizzazione, trasformazione dei servizi.

Relativamente alla RSU l'informazione sarà indirizzata al suo coordinatore individuato dalla stessa previa comunicazione all'Amministrazione, fino a diversa comunicazione, che provvederà a dar conto dell'informazione necessaria agli altri componenti della RSU.

Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione è effettuata a mezzo fax o posta elettronica certificata.



## **COMUNE DI DAIRAGO**

Città Metropolitana di Milano

### **ART. 1 – COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art.10 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte pubblica:

dott.ssa Maria Leuzzi (Presidente)  
Graziella Bonafin (Componente)  
Emanuela Gianello (Componente)

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Marina Triulzi

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Ferrari Patrizia (CISL – FP Milano Metropoli)  
Nania Roberto (FP CGIL – Ticino Olona)

### **ART. 2 – VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A-B-C-D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale.

Il presente CCDI ha durata quadriennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula quanto è sottoscritto da tutte le parti.

Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art.15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art.17 dello stesso CCNL come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione nazionale, è da ritenersi valida per il 2016.

A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art.36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare e l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **ART. 3 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

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.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

I criteri di autoregolamentazione sono vincolati per le Parti che li sottoscrivono.



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

### ART. 4 – SCHEMA DI PROTOCOLLO DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui al D.Lgs. 165/01 e s.m.i., nonché all'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione, informazione e la concertazione.

Pertanto, anche in osservanza del disposto dei CCNL vigenti e del D.Lgs. 150/2009 si conviene quanto segue:

l'Amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla consistenza e alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, al trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge.

Annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione.

Al fine di rendere agevole l'attività d'informazione delle rappresentanze sindacali, l'Amministrazione invierà tramite posta elettronica certificata alle OO.SS. e alla RSU aziendale i messaggi e documentazione.

Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt.6-7-7bis-9-42 del D.Lgs. 165/2001 e smi.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

Le Parti concordano che gli ulteriori momenti relazionali, già previsti dai CCNL e dalle norme vigenti così come modificate in particolare con D.Lgs. 150/2009, hanno l'obiettivo di realizzare tra le Parti, sulle materie riservate ai singoli istituti, momenti di:

- informazione, intendendosi con questa voce la trasmissione ed esposizione di documenti, dati, programmi ed iniziative;
- consultazione, intendendosi con questa voce la discussione preventiva sulle materie per le quali è prevista dalla normativa vigente;
- contrattazione decentrata, intendendosi con questa voce gli incontri finalizzati alla stipula del contratto e degli accordi collettivi decentrati integrativi territoriali e aziendali.

La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.

I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi, nell' ente responsabili di area, sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

### TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

#### ART. 5 – NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art.1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

<i>Servizi o uffici</i>	<i>Funzioni essenziali</i>
<b>Stato Civile</b>	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento
<b>Elettorale</b>	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte delle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti
<b>Cimiteriale</b>	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
<b>Polizia Municipale</b>	Assicurare la presenza di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori attività antinfortunistica e di pronto intervento; attività della centrale operativa; vigilanza struttura municipale e assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve
<b>Rete stradale, idrica e fognaria</b>	limitatamente al tempo necessario per ripristino della viabilità e assistenza in caso di neve

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- i nominativi vengono comunicati agli interessati e allo OO.SS. entro il 5° 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;
- durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio secondo quanto previsto dalla legge n.146/1990.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla Legge n. 146/90.



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

### ART. 6 – DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI

Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue.

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia.

Per quanto concerne le assemblee si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso di assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

### ART. 7 – DIRITTI E AGIBILITÀ SINDACALI

Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.

Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

Ai sensi della Legge n.537/1993 art.3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n.300/1970, e ss.mm.

### ART. 8 – PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.

Le R.S.U. ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:

- innovazioni organizzative nel lavoro;
- ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
- promozione delle pari opportunità;
- qualità dei servizi erogati;
- tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.

A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi di norma entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.





## **COMUNE DI DAIRAGO**

Città Metropolitana di Milano

### **ART. 9 – COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Le parti prendono atto che presso l'ente è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia e con apposito Regolamento ne sono stati definiti i compiti.

L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al Comitato di cui al presente articolo e a dare attuazione al disposto dell'art.8 del CCNL del 22.1.2004.

### **ART. 10 – ORARIO DI LAVORO**

L'orario contrattuale, pari a 36 ore settimanali, viene articolato, in cinque o sei giorni la settimana.

Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici è consentita una flessibilità giornaliera oraria di 30 minuti nei due turni di entrata con obbligo di recupero in giornata garantendo la possibilità di pausa pranzo di almeno mezz'ora.

Al personale della Polizia Locale è applicato l'istituto delle 35 ore settimanali come stabilito dall'art.22 del CCNL 1.4.1999.

L'articolazione dell'orario di lavoro viene confermata, o modificata in sede di contrattazione collettiva e per il miglioramento dei Servizi, fatti salvi i casi di necessità ed urgenza, nonché richiesta scritta e motivata di ciascuna delle parti.

#### *Assenze dal lavoro*

Le assenze dal servizio possono avvenire per:

- ferie;
- permessi retribuiti;
- assenze per malattia
- assenze ai sensi della L.104/92 e successive modifiche
- permessi sindacali (T.U. D.Lgs 151/2001 e successive modifiche)

Il piano delle ferie deve essere formalizzato entro il 31 di marzo di ogni anno.

Deve contenere l'indicazione delle ferie spettanti a ciascun dipendente, ad eccezione delle giornate di festività soppresse che possono essere frazionate in mezze giornate lavorative.

Le ferie non possono esser fruite ad ore.

Il Responsabile d'Area, ovvero il Segretario Comunale, comunica, almeno quindici giorni dopo la richiesta, l'autorizzazione alle ferie o le motivazioni per il diniego; trascorso tale termine di formalizzerà il silenzio assenso.

In caso di particolari esigenze i termini ed i criteri stabiliti possono essere ridotti.

### **ART. 11 – SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

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.

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.

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.



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

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. 12 – FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

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.

A tal fine l'Ente, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi o secondo le indicazioni previste dalla normativa attuale.

La formazione e l'aggiornamento, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- ✓ favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- ✓ favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- ✓ favorire l'analisi delle attività delle procedure e dell'organizzazione;
- ✓ favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- ✓ favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/90 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- ✓ favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- ✓ favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- ✓ favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- ✓ favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- ✓ favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. La presente previsione sarà attuata mediante la stesura di un piano di formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

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.



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

### ART. 13 – DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto che per l'anno 2016 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €. 4.118,58 a seguito delle riduzioni previste dalla normativa vigente.

In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art.15 del CCNL 1.4.1999.

Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art.15 del CCNL 1.4.1999.

Si determina entro il mese di gennaio di ogni anno il budget orario dei vari Settori. Le parti s'incontreranno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, attraverso l'istituto della "banca delle ore".

### ART. 14 – BANCA DELLE ORE

E' istituita, a norma dell'art.38 bis del CCNL integrativo 14 settembre 2000, la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore, il cui utilizzo, a discrezione del lavoratore, è regolamentato dall'articolo del contratto.

Si concorda:

- a) l'accantonamento massimo del 50% delle ore autorizzato per lavoro straordinario, con il limite massimo di ore 30 all'anno;
- b) utilizzo ad ore o a giornate lavorative;
- c) validità entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state maturate. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento oppure che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno e accantonate, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999.

## TITOLO III - DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le Parti concordano che:

- la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art.7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D.Lgs. 150/2009).

Le parti, avendo il CCNL del 11.4.2008 confermato la precedente disciplina contrattuale, convengono che l'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come definito nell'allegato "A" del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo.

### **ART. 15 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI TURNO, RISCHIO, REPERIBILITÀ, MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO**

#### ***Indennità di turno***

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - ✓ Turno fascia diurna: maggiorazione oraria del 10%;
  - ✓ Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
  - ✓ Turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

2. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il mese successivo.

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

Le risorse destinate alla corresponsione delle indennità di cui al comma 1 e 2 sono previste per un importo annuale pari a: € 0,00

### **Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che svolge mansioni 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.

2. Possono dare titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua;

- ✓ con sostanze chimiche e biologiche;
- ✓ con catrame bitume oli e loro derivati;

E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di Area, 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, alla Rsu e alle OO.SS. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio escluse le ferie ed eventuali malattie;

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di rischio sono previste per un importo annuale pari a € 0,00.

### **Indennità di maneggio valori**

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. ufficio economato).

- a) L'indennità è calcolata e liquidata annualmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- b) Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di € 1,55 sono fatte salve eventuali discipline regolamentari di miglior favore precedenti all'entrata in vigore del citato articolo 36 del CCNL del 14.9.2000, diversamente tali regolamenti adeguano le proprie disposizioni alla disciplina contenuta nel presente contratto;
- c) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:  
**Servizio economato – n. 1 collaboratore – agente contabile**  
**indennità annua prevista: € 300,00**

### **ART. 16 - RISORSE DESTINATE ALL'ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RESPONSABILITÀ**

1. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett.f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, può essere determinato esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa, nella declaratoria di cui all'allegato A del CCNL 31.03.99, può essere attribuita al personale appartenente alle categorie B – C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative secondo la



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono necessariamente con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Area, sentito il Segretario Comunale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento viene poi trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel decreto di nomina il responsabile di area provvede a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Area finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Responsabile di Area verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

**Per l'anno 2016, con decorrenza dal dicembre 2016, viene previsto il riconoscimento di specifiche responsabilità, per un importo complessivo annuo pari ad € 3.400,00.**

4. 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. Nella determinazione dell'indennità verrà assorbita l'indennità di minore importo in godimento.

5. 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.

6. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1, del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.

7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

8.

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Servizio stato civile/anagrafe	€ 300,00

9. 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.

10. L'attribuzione dell'indennità è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti ed è annuale. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è rapportata ai giorni di effettiva presenza in servizio in proporzione ai giorni di servizio da prestare nel periodo indicato. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate ai commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei commi 1 e 5 dell'art. 71 del D.L. 112/08 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio, fatta salva la facoltà del Sindaco di revocare la funzione.

11. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

<i>Responsabilità, compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
Servizio Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale	2	€ 600,00
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>€ 600,00</b>

### ART. 17 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NELL'AMBITO DELLA CATEGORIA

Le parti danno atto che:

- a) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - ✓ per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
  - ✓ per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - ✓ per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - ✓ per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6
- b) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL dell' 11.04.2008;
- c) Con l'art. 34, comma 5 del 22.1.2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
- d) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.  
I criteri per l'attribuzione della progressione economica sono di seguito riportati .  
Possono concorrere all'attribuzione di progressione orizzontale:
  - coloro che ottengono una valutazione pari o superiore all'70% calcolato come media del triennio (anni 2013, 2014 e 2015);
  - coloro che abbiano maturato due anni di anzianità nella qualifica di riferimento presso il Comune di Dairago;

Ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali si concorda che la valutazione del dipendente tenga conto della presenza in servizio dello stesso.

Si dà atto che la quota storica della progressione orizzontale alla data del 31/12/2015 ammonta ad € . 19.973,62=.

Per l'anno 2016, si concorda , con decorrenza di attribuzione al 1° gennaio 2017, l'attribuzione di n. 2 progressioni orizzontali per il personale inquadrato nella categoria più bassa – cat. B3. Qualora i rinnovi contrattuali siano avviati in tempo utile la parte pubblica si impegna a valutare la possibilità di riconoscere altre progressioni.

### ART. 18 - RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

L'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell' 1.4.1999 e disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso contratto collettivo nazionale di lavoro.

Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede che:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D.Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di € zero;
- b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 12 del DL 437/96 (processo tributario) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € zero;
- c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di € zero.

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/06 si rinvia al regolamento.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art. 17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, confermato dall'art. 31 del CCNL del 22.1.2004, sono considerate economie di bilancio.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo attingendo le relative risorse dalle disponibilità di bilancio.

Le risorse previste per l'applicazione delle specifiche disposizioni di legge finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno 2016 sono quantificate in € zero

### ART. 19 - RISORSE DESTINATE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli relativi al titolo II. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1/04/1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Le risorse di cui al precedente comma sono assegnate a ciascuna Area in cui è articolato l'Ente:

<b>Area</b>	<b>n. dipendenti (escluse P.O.)</b>	<b>di cui a part time</b>
Area Amministrativa contabile – demografici e tributi	5	-
Area socio culturale – PI e sport	1	-
Area Tecnica e servizi tecnici esterni	3	1
Area Polizia Locale	2	-

Si confermano i criteri di attribuzione del premio di cui alla preintesa del 10/12/2015 che di seguito si intendono integralmente riportati.

### TITOLO III - Disposizioni finali





**COMUNE DI DAIRAGO**  
Città Metropolitana di Milano

**ART. 20 - DISPOSIZIONE FINALE**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.  
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Dairago, li 22/12/2016

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Dr.ssa Maria Leuzzi – Presidente

Bonafin Graziella – Resp. area amministrativa contabile

Gianello Emanuela – Resp area socio culturale

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Triulzi Marina RSU

Ferrari Patrizia - CISL – FP Milano Metropoli

Nania Roberto - FP CGIL – Ticino Olona



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

### ALLEGATO "A" AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## FONDO PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA - ANNO 2016

Fondo consolidato anno 2007:	€.	32.315,64.=	(medesimo importo del 2006 non modificabile)
Incremento 0,5 % monte salari 2003	€.	1.578,26.=	(art. 4 c. 1 CCNL 9.05.06)
Incremento 0,6 % monte salari 2005	€.	2.437,09.=	(art. 8 c. 2 nuovo CCNL)
Parte variabile per recupero evasione gettito ICI	€.	0,00.=	
Economie fondo lavoro straordinario	€.	0,00.=	(art. 14, c.4 CCNL 98/01)
Consolidamento decurtazioni risorse stabili	€.	0,00.=	
Consolidamento decurtazioni risorse variabili	€.	0,00.=	
Economie su fondo 2015	€.	14,79.=	
<b>TOTALE FONDO ANNO 2016</b>		<b>€.</b>	<b>36.345,78</b>

Con apposita determina è stato costituito il fondo produttività individuale e collettiva consuntivo fondo anno 2016

#### UTILIZZO FONDO:

**IMPORTO FONDO ANNO 2016:** €. 36.345,78

Progressioni economiche orizzontali	€.	19.973,62
Indennità di comparto	€.	7.354,44

**FONDO INDISPONIBILE** €. 27.328,06

**QUOTA FONDO DISPONIBILE** €. 9.017,72

#### RISORSE FONDO DISPONIBILE GIA' UTILIZZATE

Indennità di turno	€.	0,00.=
Indennità di rischio	€.	0,00.=
Indennità maneggio valori	€.	300,00.=



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

Indennità particolari posizioni	€.	600,00.=
Indennità specifiche responsabilità	€	0,00.=
Fondo recupero evasione gettito ICI (importo da destinare a personale ufficio tributi)	€.	0,00.=
<b>TOTALE</b>	<b>€.</b>	<b>900,00.=</b>

### QUOTA ANNUALE DESTINATA A INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA € 3.400,00

- PER L'ANNO 2016 – dal dicembre 2016 € 283,33.=

### QUOTA FONDO BUDGET ANNO 2016 DA DISTRIBUIRE AI DIPENDENTI

€. 7.834,39.=

**Quota costo complessivo per progressioni da imputare al fondo: importo determinato in precedenti accordi** €. 19.973,62.=

Quota fondo per progressioni orizzontali già attribuite €. 19.973,62

Quota disponibile per nuove progressioni orizzontali €. 0,00

### ATTRIBUZIONE NUOVE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

**Importo disponibile per attribuzione nuove progressioni** €. 0,00

Si propone di attribuire, con riferimento alle risorse 2016, ma con decorrenza 01.01.2017 la progressione orizzontale sempre fermo restando la valutazione ottenuta da ciascun dipendente come segue:

#### **n. 2 progressioni per la categoria B3**

**Importo per nuove progressioni: €. 577,82**

Solo ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali la valutazione viene fatta tenendo conto della presenza in servizio.

Si conferma, inoltre, che per poter concorrere all'attribuzione delle progressioni orizzontali occorre aver maturato due anni di anzianità nella qualifica di riferimento presso il Comune di Dairago..

Si accede alle progressioni orizzontali se si ottiene una valutazione pari o superiore all'70% calcolato come media del triennio (anni 2013, 2014 e 2015)

Si confermano i criteri di suddivisione del fondo produttività individuale e collettiva anno 2015.

Gli eventuali resti ottenuti saranno distribuiti, a conclusione di tutte le procedure (eventuali ricorsi, ecc.) a tutti di dipendenti..



## COMUNE DI DAIRAGO

Città Metropolitana di Milano

La RSU e le organizzazioni sindacali firmano la presente preintesa e la ritengono valida come accordo definitivo se entro 5 giorni non interverranno note con osservazioni o modifiche alla preintesa stessa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Dairago, 22/12/2016

### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Dr.ssa Maria Leuzzi – Presidente

Bonafin Graziella – Resp. area amministrativa contabile

Gianello Emanuela – Resp area socio culturale

### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Triulzi Marina RSU

Ferrari Patrizia - CISL – FP Milano Metropoli

Nania Roberto - FP CGIL – Ticino Olona