

## COMUNE DI LIMBIATE

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE PER IL TRIENNIO 2013-2015 E PER L'ANNUALITÀ ECONOMICA 2013

#### VERBALE

PREMESSO che:

- a) in data 18-12-2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del COMUNE DI LIMBIATE per il TRIENNIO 2013-2015 e per la annualità economica 2013;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 27/12/2013 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001) come da verbale 42/2013.
- c) la Giunta Comunale con deliberazione 203 in data 31/12/2013 ha autorizzato il presidente (vicepresidente) della delegazione trattante di parte pubblica, a sottoscrivere definitivamente il CCDI;
- d) in data 31/12/2013 nella sede di LIMBIATE ha avuto luogo l'incontro ed è stato sottoscritto definitivamente il contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del COMUNE DI LIMBIATE per il TRIENNIO 2013 - 2015 e per la annualità economica 2013, che viene allegato al presente verbale nel testo siglato il 18/12/2013.

LIMBIATE li 31/12/2013

*Giuseppe Di Spina*  
PER IL COORDINATORE DELLA RSU

IL VICE PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

DOSS. SSA PAOLA TAGLIETTI

*Giuseppe Di Spina* *Paola Taglietti*  
*Emilio Corti* *Antonio...* *...*  
*...* *...* *...*

Nota: le parti prendono atto che essendo periodo prefestivo, le altre sigle sindacali potranno procedere alla sottoscrizione (per adesione) successivamente e, comunque, entro 15 giorni da oggi.

Per la CGIL/FP *Superante*

Per la CISL/FPX *Michele Pando*

Per la UIL/FPL \_\_\_\_\_

Per la DICCAP \_\_\_\_\_

**VERBALE DI STIPULA PREINTESA PER L'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LIMBIATE- PARTE GIURIDICA 2013-2015 E PARTE ECONOMICA 2013**

Il giorno 18 del mese di DICEMBRE dell'anno 2013 alle ore 17:00 presso la sede del COMUNE DI LIMBIATE - Via Monte Bianco 2 si sono riunite le Delegazioni trattanti di parte pubblica e Sindacale composte come previsto dall'art. 10 del CCNL:

1. *Delegazione di parte pubblica:*

- Il Presidente, dott.ssa Maria Leuzzi
- Componente delegazione trattante di parte pubblica: arch. Paola Taglietti
- Componente delegazione trattante di parte pubblica: dott.ssa Micaela Curcio
- Componente delegazione trattante di parte pubblica: dott. Pietro Ficarra (entra alle ore 18.50)
- Componente delegazione trattante di parte pubblica: dott. Giuseppe Cogliati

2. *Delegazione di parte sindacale:*

- Rappresentanza sindacale unitaria, composta dai Sigg.:  
Vincenzo Carbone, Lucia Sandro, Daniele Asnaghi, Giuseppe Di Spigna, Emilia Carteri, Angela Lerosé, Gian Pietro Quaggio.

3. *Organizzazione sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL*

- C.G.I.L. FP: Luisa PEREGO
- C.I.S.L. - FP: Nicola TURDO
- U.I.L. FLP: assente
- DICCAP - DIPARTIMENTO ENTI LOCALI CAMERE DI COMMERCIO - POLIZIA MUNICIPALE ("Snalcc - Fenal - Sulpum") assente

Esso sarà trasmesso domani, unitamente alle relazioni illustrativa ed economico-finanziaria, al Collegio dei revisori dei conti per l'acquisizione del parere di competenza.

La Giunta, con successiva deliberazione provvederà alla autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo da parte dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

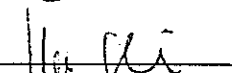
Nei 5 giorni successivi alla sottoscrizione l' Accordo, unitamente alle relazioni illustrativa ed economico finanziaria e del parere dei revisori dei Conti sarà trasmesso dall'ente in forma telematica all'ARAN ed al CNEL nonché pubblicato sul sito internet istituzionale alla voce "Amministrazione Trasparente".

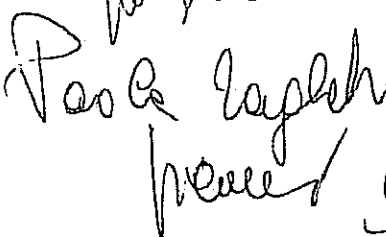
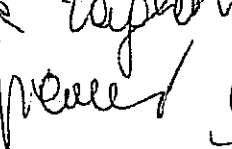
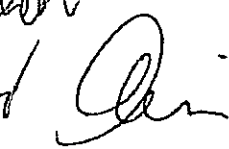
Limbiate 18/12/2013

Letto, confermato, sottoscritto.

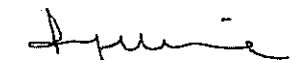
IL PRESIDENTE DI PARTE PUBBLICA

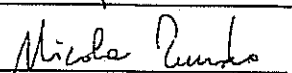


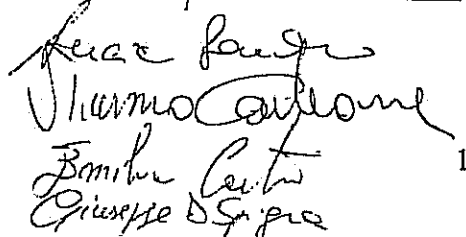
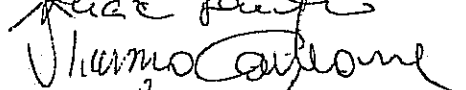
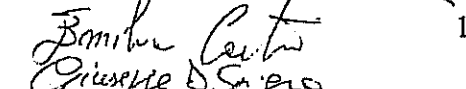
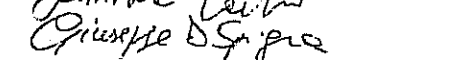


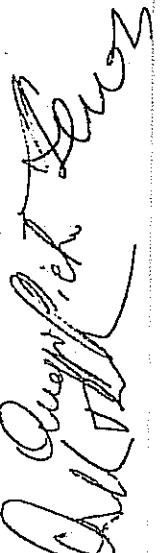
  
  


LA DELEGAZIONE SINDACALE

FP CGIL 

CISLFP 





<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali.....</i>	<i>8</i>
<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>10</b>
<i>Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 6 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>12</i>
<i>Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori.....</i>	<i>12</i>
<b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO _____</b>	<b>13</b>
<i>Art. 9 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>13</i>
<i>Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.....</i>	<i>13</i>
<i>Art. 10 - Banca delle ore.....</i>	<i>13</i>
<b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' _____</b>	<b>14</b>
<i>Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 12 - Indennità di Rischio.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 - Disagio.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 - Maneggio valori.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 15 - Particolari Responsabilità.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 - Specifiche Responsabilità.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 17 - Turno.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 18 - Reperibilità.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 19 - Centro estivo del personale dell'asilo nido.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 20- Disciplina orario personale educativo NIDI.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 22-Servizio Mensa/Buoni Pasto.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 23 - Telelavoro.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 25 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</i>	<i>21</i>
<b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE _____</b>	<b>21</b>
<i>Art. 26 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>21</i>

**TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE  
DI LAVORO** 21

*Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro* ..... 21





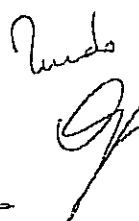
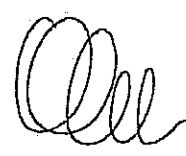
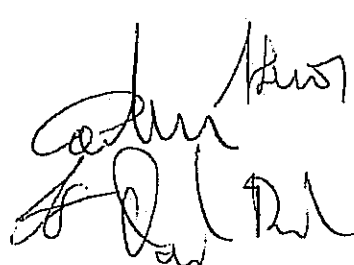
*Art. 28 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* ..... 22

*Art. 29- Tutela della Privacy*..... 23

**TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE** 23

*Art. 30 - Monitoraggio e verifiche*..... 23

*Art. 31 - Norme finali*..... 23

*Q:*       



## DISPOSIZIONI PRELIMINARI

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.

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.

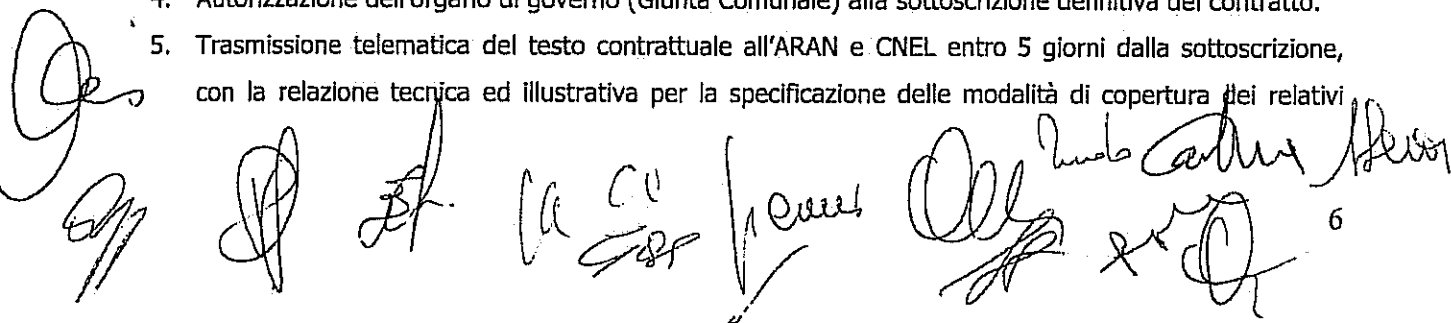
I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) 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;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) 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 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 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 entro 5 giorni al revisore dei revisori, 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 15 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 CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right with the number '6' below it.

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).

### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. 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)

Dott.ssa Paola Taglietti (Componente e sostituto presidente)

Dott. Giuseppe Cogliati (Componente)

Dott. Pietro Antonino Ficarra (Componente)

Dott.ssa Micaela Curcio (Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

...

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

... (CGIL FP)

... (CISL FPS)

... (UIL FPL)

... (SULPM)

### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. 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.

2. Il presente CCDI ha durata triennale (2013-2015), è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dal 1.01.2013 quando è sottoscritto da tutte le parti.

A series of handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are arranged horizontally across the bottom of the page. Some are more legible than others, but they all appear to be official signatures.



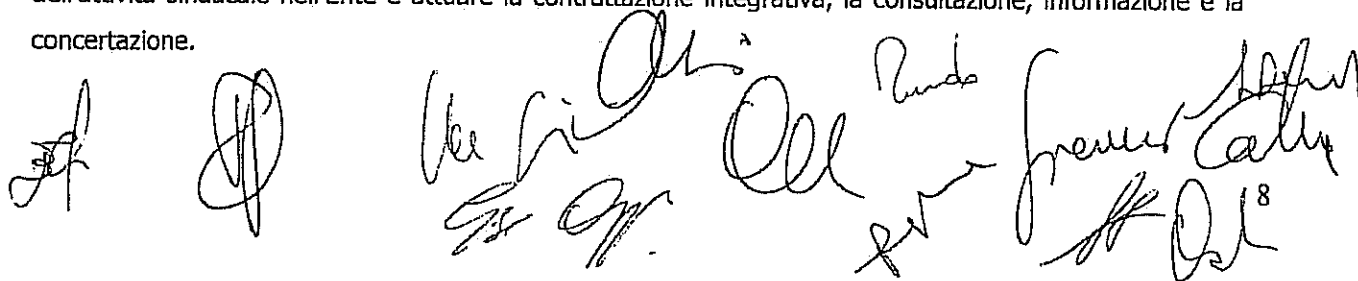
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle 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 collettiva nazionale, è da ritenersi valida per il 2013.
5. 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.
6. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
7. 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 l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 3 - 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.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

### **Art. 4 - Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. 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.



The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are two distinct signatures, followed by a larger, more complex signature that appears to be 'Vice Presidente' with 'G. M.' written below it. To the right of this is another signature, and then a signature that looks like 'Pando' with 'G. M.' written below it. Finally, there is a large, stylized signature on the far right that includes the number '8' as a superscript.

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

- a) 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;
- b) almeno annualmente sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo all'andamento dell'occupazione;
- c) 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.

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

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

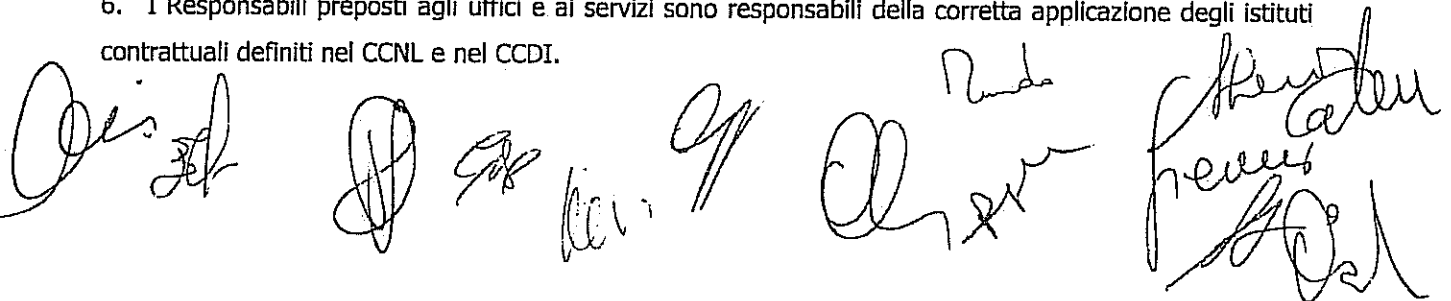
- per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con 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.

4. 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:

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

5. 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.

6. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.



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

## TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. 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:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile 1	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale 1	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle 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.
Cimiteriale 1	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale 3	Assicurare con un nucleo di personale (un piantone più due vigili di turno di cui un graduato ) limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:  a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. attività della centrale operativa; d. vigilanza struttura municipale; e. assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve;
Rete stradale 2	Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale.
Servizi del personale 1	Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dell'ufficio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese (Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni).
Farmacia 1	Qualora sia individuata dall'ASL come Farmacia di Turno

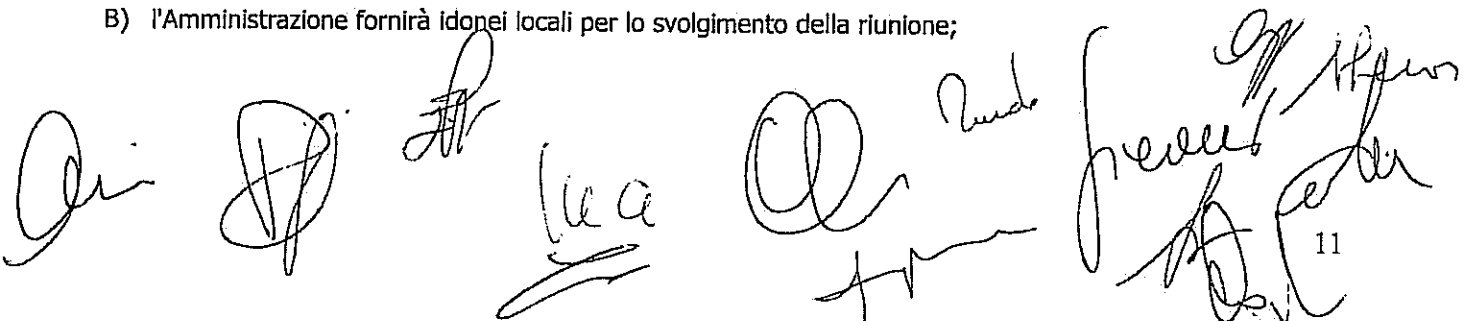
Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

Handwritten signatures and initials, including the name "Rando" written above one of the signatures. There are approximately seven distinct signatures or initials in black ink.

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 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;
  - c. 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;
  - d. 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;
  - e. 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.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

#### **Art. 6 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
  - a) 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;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarî nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
2. 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;
  - B) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;



11

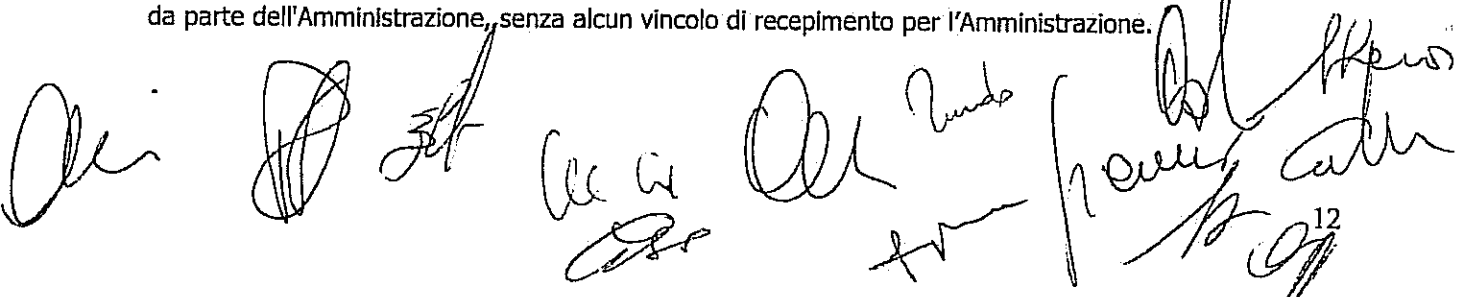
- C) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- D) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

#### **Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali**

1. 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.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. 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.
5. 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**

1. 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.
2. 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:
  - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - III. Promozione delle pari opportunità;
  - IV. Qualità dei servizi erogati;
  - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Cundo" and "Keno".

## TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

### Art. 9 - Lavoro Straordinario Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004

Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.

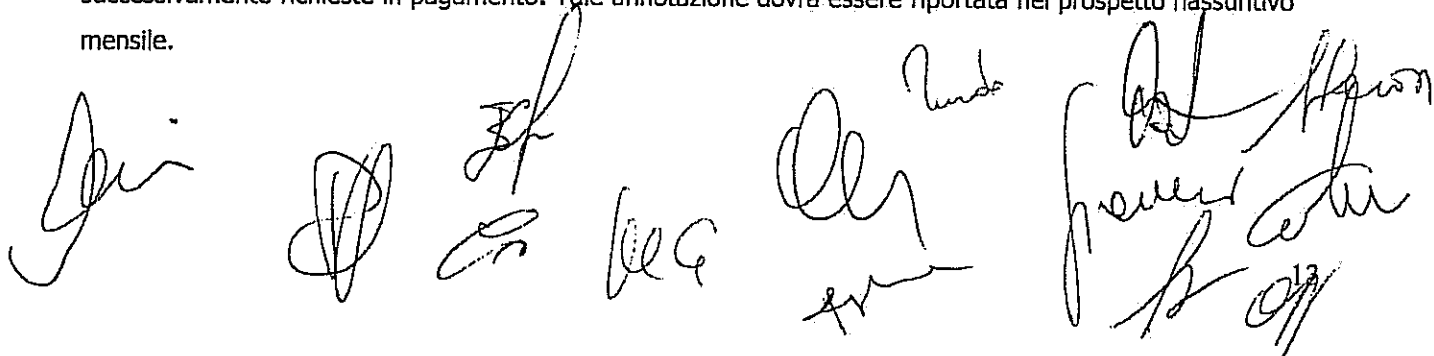
Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per rimpinguare 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.

Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

### Art. 10 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, preventivamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale di conferimento nella banca delle ore è fissato aziendaliamente in 30 ore annuali.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende attribuire alla banca delle ore. La prestazione straordinaria, qualora non sia possibile ottenerne la relativa autorizzazione preventiva, va sanata nelle 24 ore successive o nel primo giorno lavorativo utile.
5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a large signature on the right with the name 'Pavesi' visible.

6. 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.
7. Tali incontri dovranno essere convocati entro 15 giorni dalla richiesta.
8. 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.
9. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero (30 ore), non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

**TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

**Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ( risorse decentrate)**

Le Parti concordano:

- a. 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 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;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni
- c. che 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;

**INDENNITA'**

A differenza delle altre le successive indennità di rischio e disagio non sono cumulabili con le indennità specifiche per il profilo professionale (allegato A) del CCNL 31/3/1999).

**Art. 12 - Indennità di Rischio**

1. L'indennità di rischio è disciplinata dall'articolo 37 del CCNL del 14/9/2000.
2. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni nelle condizioni che comportano esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;

- b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
  - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
  - d. Utilizzo di apparecchiature ad elevata complessità che espongono a rischi di taglio e/o ustione
3. E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa.
  4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
  5. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio.
  6. Si considera erogabile l'indennità (su base mensile non frazionabile) ove il personale svolga una o più attività di cui alle lettere a)b)c)d) del presente articolo per un tempo almeno superiore alla metà del tempo lavorato nel corso del mese.

\* vedi nota congiunta 01 in calce

#### **Art. 13 - Disagio**

1. Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria che non può essere generalizzata sull'Ente, ed è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:
  1. Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio di appartenenza; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente
  2. Attività svolta prevalentemente in particolari, pesanti e/o insalubri condizioni ambientali per la quale non è prevista l'indennità di rischio.
3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Dirigenza, previa verifica da parte della stessa della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività, che sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'attribuzione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:
  - a. Provvedimento formale di assegnazione ad attività disagiate del dipendente da parte del Responsabile;
  - b. Differenziazione della misura dell'indennità in relazione al grado di disagio.

La misura dell'indennità mensile è fissata nella misura massima prevista per l'indennità di rischio.

*[Handwritten signatures and initials]*



## Art. 14 - Maneggio valori

1. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore maneggiato nell'anno\*, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi ANNUALI	Indennità €/giorno
Fino a € 5.000,00	-
Da € 5.001,00 a € 10.000,00	0,81
Da € 10.001,00 a € 15.000,00	1
Da € 15.001,00 a € 20.000,00	1,29
da € 20.001 a oltre	1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Dirigenza a seguito di verifica da parte della stessa della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

4. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Dirigente.

5. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

\* non è da considerare valore il POS

## Art. 15 - Particolari Responsabilità

1. Per Particolari Responsabilità ai sensi dell'art. 17 del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.500 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

Grado di Complessità: 33%

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'be 9' above it, a signature with 'Pelle' above it, a signature with 'Della' above it, and a signature with '16' below it.



6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

1. determinazione del budget;
2. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di euro 2.500 .
3. In caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
4. La parte pubblica si impegna a non superare per indennità di Posizioni Organizzative e indennità per Particolari Responsabilità, complessivamente, l'importo speso nel 2010. Qualora esigenze organizzative richiedessero un utilizzo di maggiori risorse, le parti torneranno a contrattare la destinazione

### Art. 16 - Specifiche Responsabilità

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
- agli archivisti informatici<sup>1</sup>
- ai formatori professionali;

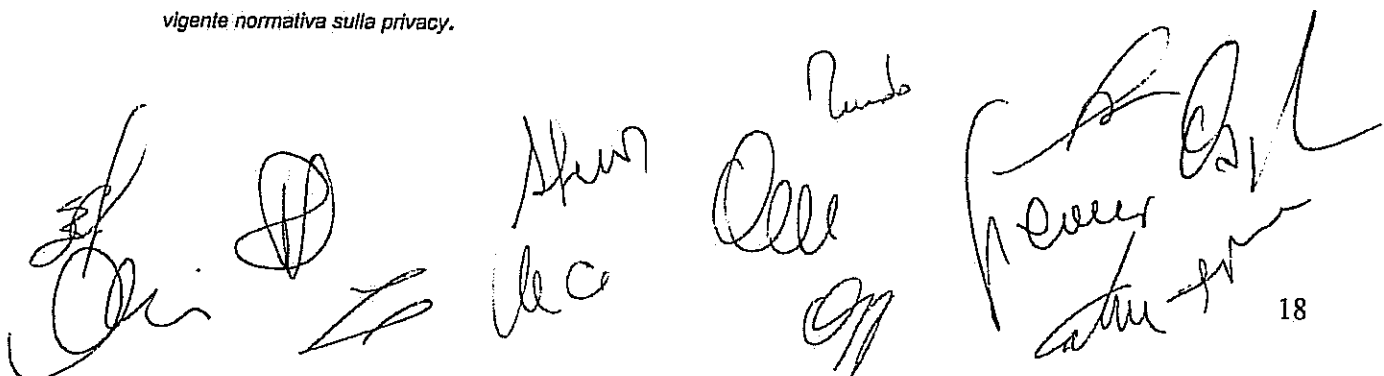
Compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile

2. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS

<sup>1</sup> Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/ modifica/ cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including a large cursive signature, a circular stamp-like mark, and several sets of initials or smaller signatures.

### **Art. 17 - Turno**

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 22.

### **Art. 18 - Reperibilità**

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 14.9.2000 art. 23.

### **Art. 19 - Centro estivo del personale dell'asilo nido.**

1. Ai sensi dell'art. 31 comma 5 del CCNL 14/09/2000, il personale educativo, nei periodi di chiusura degli asili nido, può essere utilizzato per l'attuazione di attività integrative. Tale attività viene individuata nella realizzazione del centro estivo presso gli asili nido nel periodo fine giugno e mese di luglio.
2. Gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione Integrativa decentrata.
3. Entro il mese di aprile di ogni anno le parti si incontrano per definire in una preintesa (da recepire in sede di contrattazione decentrata Integrativa sulla destinazione del fondo) gli incentivi economici per il servizio estivo.

### **Art. 20- Disciplina orario personale educativo NIDI.**

L'orario del personale educativo è disciplinato dall'Art.31 del CCNL.

Il monte ore delle attività integrative è fissato in misura non superiore a 20 ore mensili per un massimo di 200 ore.

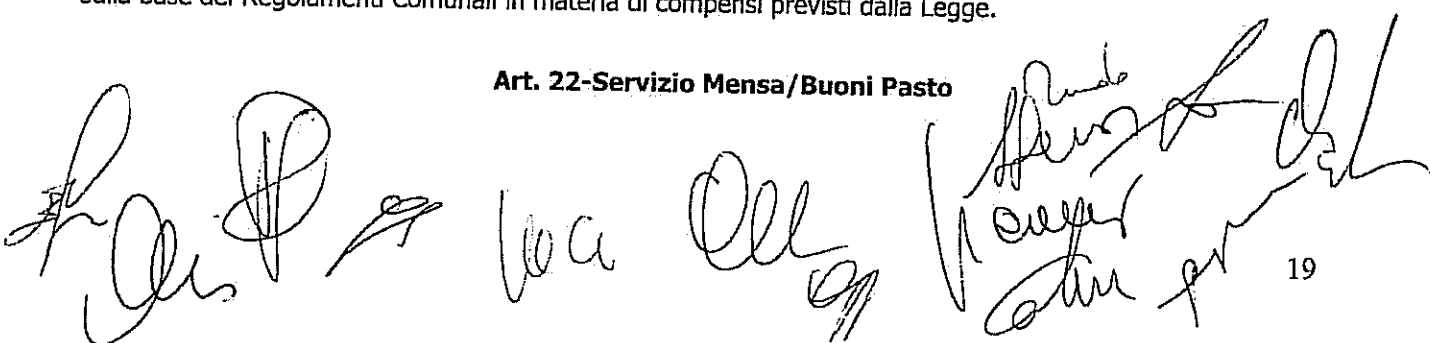
Qualora per esigenze organizzative il personale, su richiesta del responsabile, si troverà a prolungare il turno oltre la previsione oraria contrattuale relativa al rapporto diretto educatore-bambini, avrà titolo al recupero delle ore prestate, oltre alla pari decurtazione del monte ore di attività di gestione integrativa.

Il tetto massimo previsto per la condizione di cui al comma precedente è stabilito in ore 40 annue.

### **Art.21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

### **Art. 22-Servizio Mensa/Buoni Pasto**



1 Il servizio mensa/buoni pasto è istituito ed è regolato dagli articolo 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000

1. Si conviene, in relazione all'esigenza di garantire la continuità dell'erogazione dei Servizi, di attribuire il buono pasto al termine del turno con fruizione di una pausa di 30 minuti in caso del prolungamento del normale orario al personale dell'Area della Vigilanza esclusivamente nelle seguenti situazioni:

- a seguito di operazioni di P.G.
- durante l'esecuzione di piani di controllo ambientali
- in caso di incidenti stradali
- in caso di azioni di Polizia Veterinaria
- in caso di calamità naturali;
- durante l'assistenza all'esecuzione di trattamento sanitario obbligatorio (TSO)

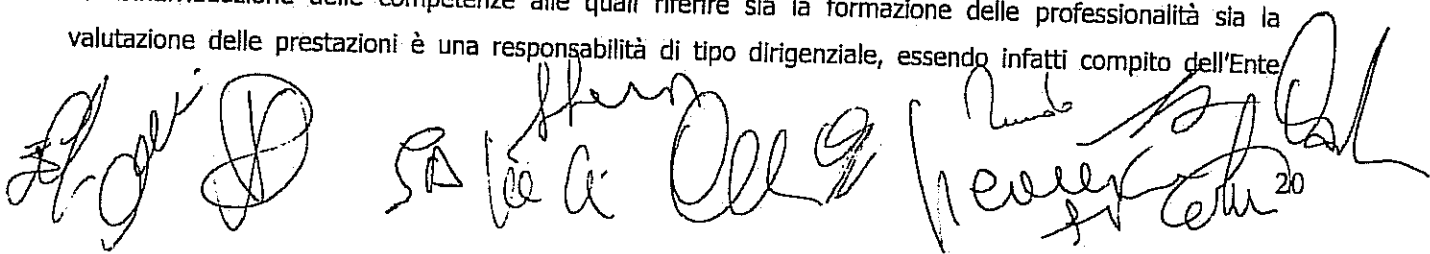
Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

#### **Art. 23 - Telelavoro.**

Il Comune di Limbiate, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

#### **Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione**

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. 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.
4. 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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '20'.

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 Dirigente si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

#### **Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.**

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale verrà definito un apposito Regolamento per il Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

### **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE**

#### **Art. 26 - Eccedenza di Personale**

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

### **TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

#### **Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 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, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are several sets of initials, including 'A.', 'D.G.', 'M.A.', and 'P.O.'. On the right, there is a larger signature that appears to be 'F. P.' followed by another signature that looks like 'P. P.' and a final signature that is partially obscured. The number '21' is written in the bottom right corner.

**Art. 28 – 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 e non dirigente). 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:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '22'.

- 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. 29- Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni.

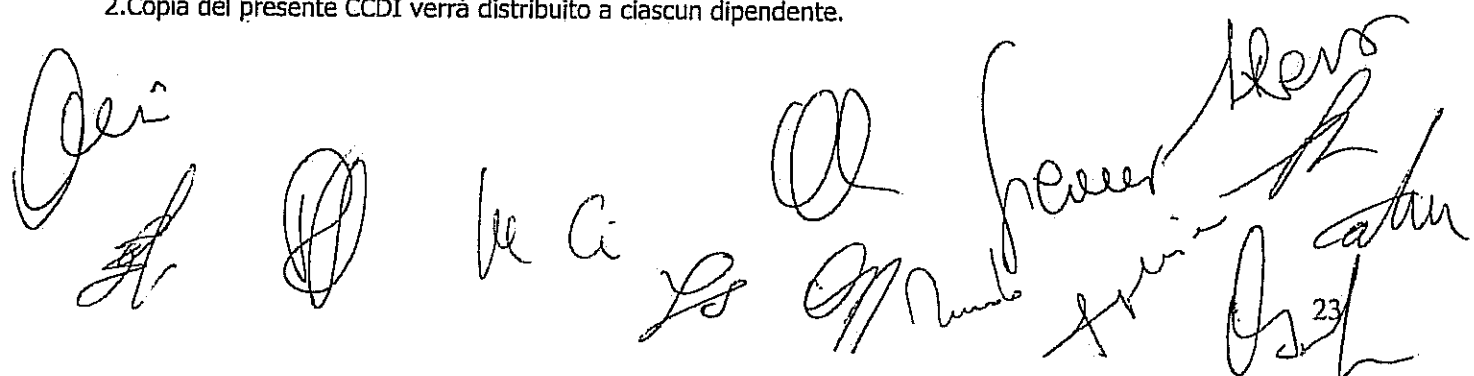
### **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 30 - Monitoraggio e verifiche**

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 31 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.
2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.





Nota congiunta 01:

In riferimento all'articolo 12 le parti concordano di specificare, a titolo esemplificativo non esaustivo, che

1. per attività con sostanze chimiche si intendono: imbiancatura, verniciatura, uso diluenti ecc.
2. per attività con sostanze biologiche si intendono : pulizia canali , tombini, smaltimento rifiuti, contatto con sostanze infette, ecc
3. per attività con catrame, bitume e oli derivati si intendono : lavori di sistemazione manto stradale ecc.

*[Handwritten signatures and initials]*

## PARTE ECONOMICA 2013

Le risorse da destinare ad obiettivi prioritari, finanziati con i commi 2 e 5 dell'art.15 CCNL 1.04:999, sono a destinazione vincolata sugli obiettivi certificati dall' OIV e compensano il personale in base alla valutazione dell'apporto individuale (ex ante,) secondo i criteri di cui successivamente e delle prestazioni individuali (ex post), in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati. Eventuali avanzi non costituiscono economie di fondo e rientrano nelle disponibilità di bilancio.

In particolare:

a) Le risorse ex articolo 15:

- comma 2: tali risorse quantificate in euro 34.255,00 saranno distribuite sia sui processi strategici altamente performanti sia sui processi altamente performanti (A impatto e A economicità) con peso superiore a 150 punti.
- comma 5: tali risorse quantificate in euro 66.176,00 saranno distribuiti sui processi altamente performanti con peso = o inferiore a 150. Il peso è il prodotto di strategicità, complessità, impatto ed economicità.

La produttività collettiva da fondo consolidato (comprensiva dell' avanzo straordinario 2012) pari a circa 20.000,00 euro sarà distribuita come segue:

14% sui processi con bassa performance

86% sui processi a media performance

\* NOTA: leggere 250 (errore materiale di stampa del  
dovuto personale - rimborsante) 250  
ulteriore nella relazione tecnica  
250 è presente nelle simulazioni Collegato a RSU

Nota: poiché la parte pubblica ha costituito il fondo 2013 riducendo ai sensi dell'articolo 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 la parte fissa in proporzione al personale in servizio, le parti si impegnano a verificare, in fase di consuntivazione, se permangono le condizioni della riduzione proporzionale al personale in servizio- parte fissa di cui all'art.9 comma 2 bis del DL 78/2010).

PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate per ciascun PROCESSO ORDINARIO in proporzione ai dipendenti assegnati. Per il calcolo dei dipendenti si tiene conto delle frazioni per assunzioni/cessazioni, aspettative in corso d'anno e per il tempo parziale. Ad esempio:

dipendenti tempo pieno dal 1.01 al 31.12	5
1 dipendente tempo pieno assunto il 1.07	1 x 0,5 0,50
1 dipendente tempo pieno cessato il 31.03	1 x 0,250,25
1 dipendente tempo pieno in aspettativa per 6 mesi	1 x 0,50 0,50
2 dipendenti p.t. 18 ore dal 1.01 al 31.12	2 x 0,5 1,00

-----  
Totale 7,25

Agli OBIETTIVI STRATEGICI Altamente Performanti sono stati attribuiti budget specifici.

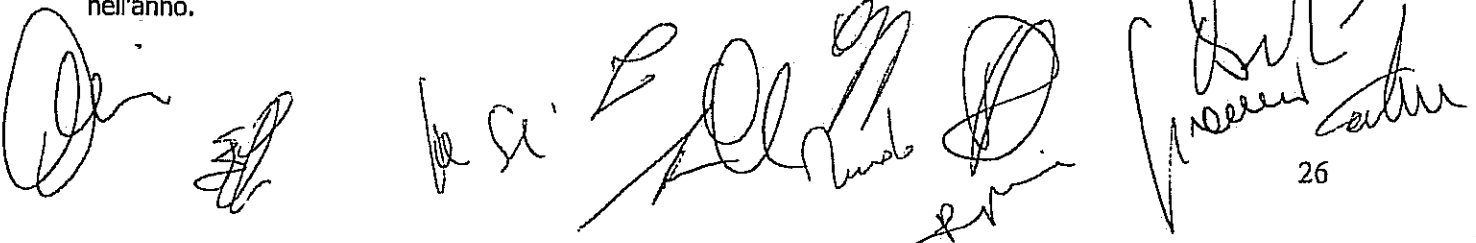
Per l'anno 2013, le parti convengono che il budget di ciascun PROCESSO e OBIETTIVO STRATEGICO sarà suddiviso per 50% in base all'apporto quantitativo (percentuale di tempo dei singoli dipendenti sui processi/obiettivi a cui sono stati assegnati, definita ad inizio anno dal dirigente di riferimento e poi attestata dallo stesso a conclusione del ciclo della performance annuale) e 50% in base all'apporto qualitativo ai processi/obiettivi assegnati.

A consuntivo, l'OIV, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti in proporzione alla percentuale finale di apporto quali-quantitativo e alla valutazione espressa dal Dirigente di riferimento secondo le schede approvate.

La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno dei processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dalla metodologia di valutazione della performance

Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione.

La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in servizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.



Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori al 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget del processo/obiettivo.

Qualora non si potessero ripartire nel processo i resti per effetto di valutazioni inferiori al 85% gli eventuali residui saranno attribuiti a processi similari performanti su proposta del gruppo dirigente e validazione dell'OIV. Per il personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa all'interno dell'ambito E (valutazione inferiore al 70%) solo le valutazioni inferiori a 60 determinano le conseguenze previste dalla legge.

#### PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione finale della prestazione di ciascuna posizione organizzativa è effettuata sulla base di un "Sistema Integrato di valutazione dei dirigenti e del personale".

Al termine di ogni anno, il dirigente di riferimento, effettua la valutazione qualitativa.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione degli obiettivi è pari al 50% della valutazione complessiva (art. 1 Metodologia di Valutazione -allegato 1). Il sistema prevede (art. 12 Metodologia di Valutazione -allegato 1) cinque ambiti di merito. Per ogni ambito è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Ambito E	Ambito D	Ambito C	Ambito B
Inferiore al 70%	tra 70% e 79,99%.	tra 80% e 89,99%.	tra 90% e 94,99%.
Ambito A			
Oltre 95			

L'ambito E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

Il collocamento in tale ambito produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

All'interno dell'ambito E solo le valutazioni inferiori a 60 determinano le conseguenze previste dalla legge.

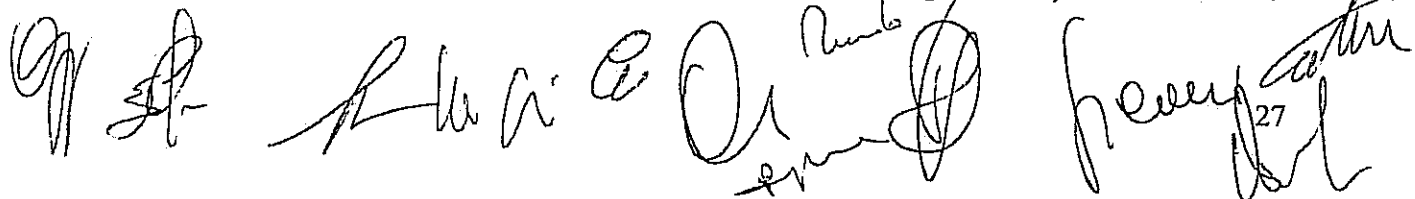
L'ambito D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

L'ambito C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

L'ambito B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

L'ambito A rappresenta l'ambito di merito alta: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Per l'anno 2013 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Posizione Organizzativa (25% dell'indennità di posizione per l'attribuzione del budget iniziale) sono attribuite ai



processi/obiettivi sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato del processo/obiettivo nonché all'esito finale delle singole valutazioni fatta salva l'ambito A che percepisce il 100% del risultato.

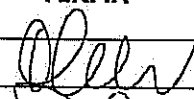
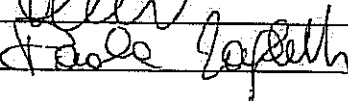
Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto e nel limite del 25% della posizione.

**Nota congiunta 02 alla parte economica:** l'amministrazione si impegna ad approvare il piano performance in tempi tali da consentire un adeguato ciclo della performance.

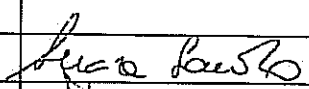
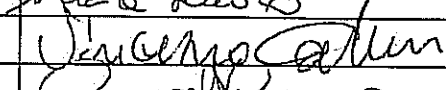
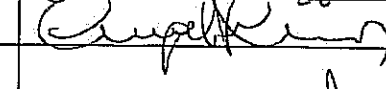
**SOTTOSCRIZIONE:**

**Luogo:** LIMBIATE

**Data:** 18.12.2013

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	MARIA LEZZI	
2. Componente	PAOLA TAGUETTI	
3. Componente	MICAELA CORCIO	
4. Componente	PIETRO FIGARRA	
5. Componente	GIUSEPPE COQUATI	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	PERECIO WISA	VEDI SOTTO
2. C.I.S.L. - FP	TURDO NICOLA	VEDI SOTTO
3. UIL		
4. DICCAP.		
5.		
6.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
LUCA SANDRO	
VINCENZO CARLUCCI	
GIUSEPPE LEROSI	

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a date '28'.*

--	--