

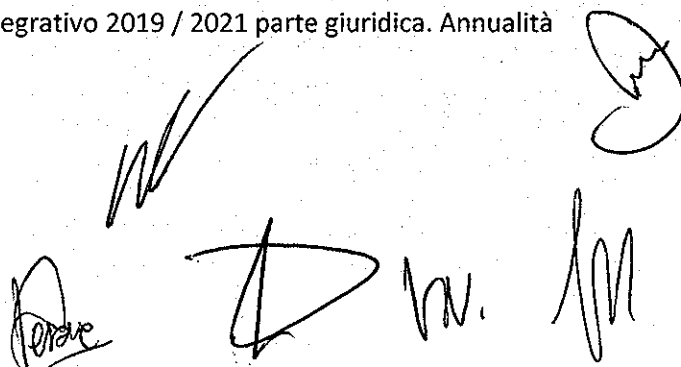
---

# Comune di CINISELLO BALSAMO

---

## Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021

[CCNL 21 MAGGIO 2018 – Contratto Collettivo Integrativo 2019 / 2021 parte giuridica. Annualità 2019 parte economica]



Handwritten signatures of the signatories, including the Mayor and representatives of the trade union and the company.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
ATTUATIVO DEL CCNL 21.5.2018**

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 11/12/2019;  
Visto il parere positivo espresso dal Collegio di Revisione sull'ipotesi di accordo espresso in data 18/12/2019, verbale n. 29/2019;  
Vista la deliberazione di Giunta Comunale di autorizzazione al Presidente della delegazione di parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione, deliberazione n. 269 del 23/12/2019,

In data 24/12/2019, tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- dr. Gianluca Caruso, Presidente

e

la delegazione di parte sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria: DIEGO WEISZ VINCENZO NICOLINO
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
  - C.G.I.L. F.P.: RONCHI CESARE
  - C.I.S.L. F.P. ZEMA DOMENICO
  - U.I.L. F.P.L. \_\_\_\_\_
  - CSA \_\_\_\_\_

come uditori:

USB \_\_\_\_\_

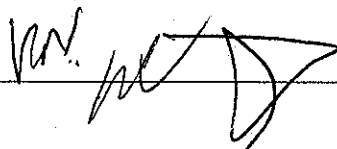
DICCAPSULPM NEGRE SIMONE

**si conviene e si stipula quanto segue:**

**QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 65: "Testo Unico sul Pubblico Impiego", come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 ed in particolare dall'art. 40;









- vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi adottato con deliberazione di Giunta Comunale;
- vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

## **CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

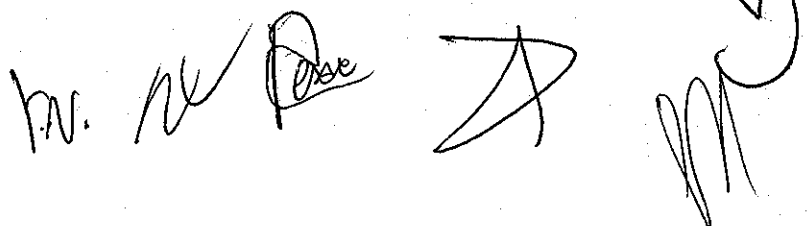
1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di CINISELLO BALSAMO, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo ente.
2. Lo stesso avrà giuridicamente durata fino alla sottoscrizione di un nuovo CCI; le parti assumono il reciproco impegno, anche ai fini della piena attuazione del CCNL 21/5/2018 per gli istituti la cui applicazione è rinviata alla successiva contrattazione integrativa, di seguito denominate "code contrattuali", di iniziare la definizione di tali "code contrattuali" non appena definitivamente sottoscritto il presente contratto.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.

### **ART. 2 – TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato mediante incontro tra le parti con cadenza periodica concordata tra le parti stesse. Gli incontri sono convocati dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere, qualora lo ritenga necessario, all'Amministrazione altri incontri. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **ART. 3 – LAVORO STRAORDINARIO**

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi dell'art 7 comma 4 lettera s), può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.



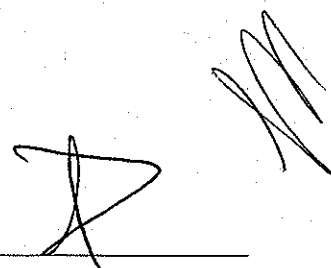
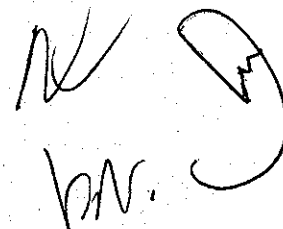
**CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI  
UTILIZZO art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018**

**ART. 4 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Per gli anni 2020 e 2021 si procederà conformemente a quanto previsto dal quadro normativo per la costituzione del fondo e si riaprirà la contrattazione per il riparto;
3. Per il 2019, con deliberazione di G.C. n. 250 del 05/12/2019, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per il triennio 2019-21 annualità 2019. Con determinazione dirigenziale n. 1371 / 2019 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate "stabili" per l'anno 2019, secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
4. Nell'ambito della parte variabile, in particolare, si evidenzia che l'importo di euro 1.019.688,58 ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 è compatibile con il limite di cui all'art.23 comma 2 del Dlgs 75/2017 ai sensi del combinato disposto degli art 67 comma 7, art. 15 comma 7 e dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 a seguito dei risparmi dello stanziamento anno 2019 delle Posizioni Organizzative pari ad euro 161.000,00

Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, sono riassunte nella tabella che segue

TABELLA COSTITUZIONE FONDO



FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO CINISELLO BALSAMO ANNO 2019 RICLASSIFICATO

	IMPORTI
FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	Anno 2019
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 1.796.967,14
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato). Già inserite nell'importo di cui al comma precedente	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let ta) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 39.936,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let tb) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 45.589,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let tc) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio anni 2017 e 2018	€ 26.317,59
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let td) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 let ti) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let te) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 let ti) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let tf) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualificati dirigenziali, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, let tc); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let tg) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 let th) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 115.585,26
<b>RIDUZIONE PER DIMINUIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO 2015-2016</b>	€ 20.420,46
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 267.917,29
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
<b>SOMMA RISORSE STABILI</b>	€ 1.912.886,72
<b>SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - B</b>	€ 124.936,72
<b>FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 let td) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let ta) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 let tk) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tc) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, let tp) del D. Lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, let tb) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let td) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno 2018	€ 7.780,98
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tf) Quota parte rimborso spese per notificazione all'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ 2.250,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tg) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€ -
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let th) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 130.161,83
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let ti) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€ 858.688,58
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - combinato disposto art 67 comma 7, art 15 comma 7 e art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tj) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento, spazio liberato da risparmi su fondo POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 161.000,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tk) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 let te) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE - C</b>	€ 1.159.881,39

nk  
v.a.  
P. Casare  
J  
M

SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - D	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 let td) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let ta) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 let tk), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tb) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa ANCORA DA CERTIFICARE DA PARTE COLLEGIO REVISORI	€ 23.589,17
Art. 15 c.1 let tk) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let tc) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ 53.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 let tc) Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 let tm) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 let te) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 78.513,44
ISTAT ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, let t D) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, per il riconoscimento delle attività relative al censimento permanente della popolazione trasferite dall'ISTAT	€ 5.000,00
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ -
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - D</b>	<b>€ 160.102,61</b>

RIEPILOGO FONDO ANNO 2019	IMPORTI
TOTALE PARZIALE RISORSE SOGGETTE A LIMITI DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO ( B + C )	€ 2.579.243,11
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE ( A - B )	€ 85.525,00
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ( D )	€ 160.102,61
Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto al tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ -
<b>TOTALE FONDO 2019 COSTITUITO</b>	<b>€ 2.824.870,72</b>
RIDUZIONE IMPORTO PRUDENZIALE PER ISPEZIONE in caso di applicazione di diverso parere in merito al consolidamento delle riduzioni apportate nel periodo 2011-2014, come segnalato dalla verifica ispettiva dell'Ispettorato Generale di Finanza - Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (prot. S.I. 1595/IV)	-€ 63.071,63
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 2.761.799,09</b>

## ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2019, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. Per gli anni 2020 e 2021 il riparto dovrà essere nuovamente contrattato alla luce delle risorse che saranno disponibili.
2. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente
3. Con riferimento alle risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le parti, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, integrano i fondi 2019-2020-2021 per l'importo di euro 130.161,83 corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza
4. In conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, come da tabella che segue:

## TABELLA UTILIZZO FONDO

Fonte di finanziamento	Istituto	UTILIZZO	COSTITUZIONE
stabili	progressioni orizzontali	1.090.000,00	
stabili	progressioni orizzontali contrattate	13.300,00	
stabili	indennità comparto	217.209,00	
stabili	indennità nidi	43.000,00	
<b>STABILI</b>		<b>1.363.509,00</b>	<b>1.504.886,72</b>

variabili	indennità	525.000,00	
variabili	ind. Direzione	13.800,00	
variabili	art 17 lettera I	45.000,00	
variabili	art 17 lettera F	128.100,00	
variabili	varie capopattuglia art. 17 F	10.000,00	
variabili	performance individuale	470.000,00	
variabili	produttività vigili 2° iniz	10.000,00	
variabili	Incentivi art 113 dlgs 50/2016	53.000,00	
variabili	Istat applicazione dell'art. 70 ter del CCNL 21/5/2018;	5.000,00	
variabili	Messi notificatori	2.250,00	
variabili	produttività nidi luglio	43.200,00	
Sub Totale			<b>1.319.984,00</b>
RIDUZIONE IMPORTO PRUDENZIALE PER ISPEZIONE			<b>- 63.071,63</b>
<b>VARIABILI</b>		<b>1.305.350,00</b>	<b>1.256.912,37</b>

<b>TOTALE</b>	<b>2.668.859,00</b>	<b>2.761.799,09</b>

Le parti concordano che la quota relativa all'art. 17 lettera F del CCNL 1/4/1999 oggi art. 70 quinquies comma 1 "Specifiche responsabilità" a partire dall'anno 2020 sia definita in euro 91,000,00.

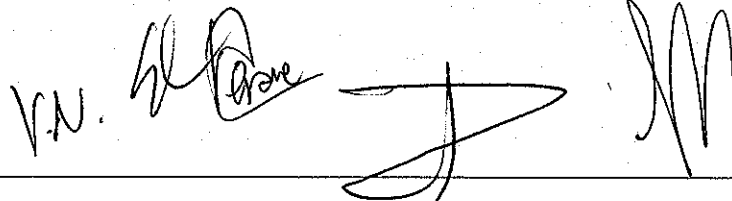
Le parti concordano sul mettere a disposizione parte delle risorse stabili per il finanziamento delle voci variabili, ove necessario per garantire gli importi stanziati per tali voci in tabella.

Le parti concordano, inoltre, sul fatto di portare sul fondo 2020 tutti i resti sulle risorse stabili derivanti dall'applicazione del riparto riportato in tabella.

### ART. 6 – INDENNITA' DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN APPLICAZIONE DELL'ART 56 DEL CCNL 21/5/2018

Per quanto attiene il nuovo sistema di indennità per il personale della Polizia Locale le parti concordano:

- 1) di mantenere invariata l'applicazione degli istituti di cui all'Art 56 ter (lavoro esterno/conto terzi) e quater (codice della strada)
- 2) Che le indennità ex art.70, eccezion fatta per i centralinisti, non si applicano alla Polizia Locale.



3) Che l'indennità prevista dall'Art 56 sexies (indennità di funzione) sia assegnata al solo personale della categoria D. Per l'assegnazione si adottano gli stessi criteri previsti dall'art. 8 del presente contratto con decorrenza 31/12/2019 a valere dal 1 gennaio 2020;

4) Di abolire gli istituti riferiti alla seconda iniziativa di miglioramento prevista per la Polizia Locale e all'indennità di particolari responsabilità per i capipattuglia con decorrenza 31/12/2019 a valere dal 1 gennaio 2020;

5) Di destinare alla voce indennità della tabella di riparto, con l'obiettivo di incrementare l'indennità di servizio esterno (art 56 quinquies), le risorse in precedenza destinate ai seguenti istituti contrattuali con decorrenza 31/12/2019 a valere dal 1 gennaio 2020:

a) La quota precedentemente destinata all'incentivazione della seconda iniziativa di miglioramento per la Polizia Locale corrispondente a 10.000 euro annui;

b) La quota precedentemente destinata all'erogazione dell'indennità ex art. 17 lettera f al personale con funzione di capopattuglia corrispondente a 10.000 euro annui;

c) La quota precedentemente destinata all'erogazione dell'indennità ex art. 17 lettera f al personale della categoria C corrispondente a 5500 euro annui.

6) Di quantificare il valore dell'indennità di servizio esterno (art 56 quinquies) in 4,5 euro per ogni giornata di effettiva presenza al personale adibito prevalentemente al servizio esterno.

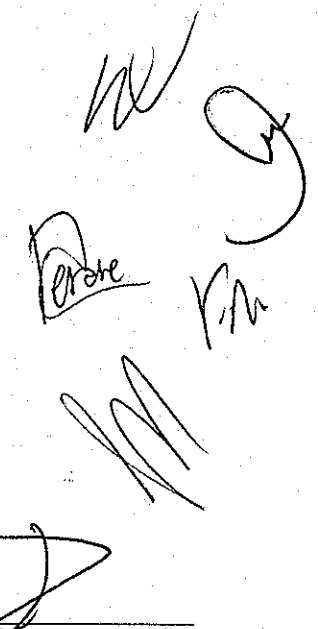
Di prevedere l'erogazione frazionata in ore della suddetta indennità per il personale della Polizia Locale non prevalentemente destinato al servizio esterno per un'importo orario di 0,65 euro.

#### **ART. 7 INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)**

Ai fini dell'indennità condizioni di lavoro si individuano tre indicatori definiti dai seguenti criteri:

**1) Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi.**

Criteri per individuazione
Manutenzione strade e fogne;
Segnaletica stradale;
Conduzione e manutenzione centrali termiche;
Officina meccanica;
Manutenzione verde e impianti sportivi
Rimozione e seppellimento salme;
Centro cottura asili nido e scuole;
Trasporto, con veicoli vari, di cose con eventuali operazioni di carico e scarico;
Prestazioni connesse al centro stampa comunale;





Utilizzo continuativo del mezzo di trasporto
Assistenza domiciliare anziani e portatori di handicap uso mezzo di trasporto.
Utilizzazione del Personal Computer come strumento principale di lavoro

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.

## 2) Mansioni disagiate

Aree prevalenti nelle quali si ritiene che si concentrino, qualitativamente e quantitativamente le mansioni disagiate:

Criteria per individuazione
Sollevamento continuativo di pesi; Permanenza in posizione scomoda; Esposizione costante alle malattie della prima infanzia e stagionali; Esposizione al rumore; Affaticamento psicologico dovuto al rapporto con i bambini piccolissimi e loro familiari.
Sollevamento persone anziane e/o portatori di handicap
Movimentazione carichi gravosi; Conduzione di apparecchiature e mezzi meccanici di lavoro il cui utilizzo implica affaticamento o potenziali rischi per la salute, caratteristiche ambientali potenzialmente nocive
L'attività di front-office che si caratterizza dal contatto con l'utenza per la gestione di rapporti, pratiche o procedure conseguente all'apertura al pubblico dell'ufficio.

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.


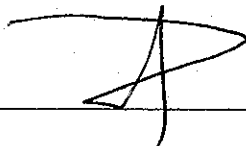

## 3) Mansioni con elevati livelli di stress correlati alla mansione e maneggio valori

Criteria per individuazione
Servizi di front-office con alta densità di utenza o con utenza particolarmente problematica
Lavoro prevalentemente all'aperto con conseguente esposizione agli agenti atmosferici e all'inquinamento ambientale
Maneggio valori
Personale non turnista con orario plurisettimanale comprensivo del sabato

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni sopra individuate sono effettivamente svolte.

## Criteria di Pesatura

Il valore dell'indennità giornaliera, per ogni giornata di effettiva presenza, è calcolato nel seguente modo:

V.N.   

---

2,5 euro giornalieri per il personale che rientra in un solo indicatore nella giornata  
3,5 euro giornalieri per il personale che rientra in due indicatori nella giornata  
4,5 euro giornalieri per il personale che rientra in tre indicatori nella giornata

**ART. 8 CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO E L'ATTRIBUZIONE DELLE  
MAGGIORI RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 quinquies DEL CCNL  
21/5/2018**

1. Per le figure che posseggono le caratteristiche di cui all'art.70 quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018, viene stabilito un compenso nella seguente misura:

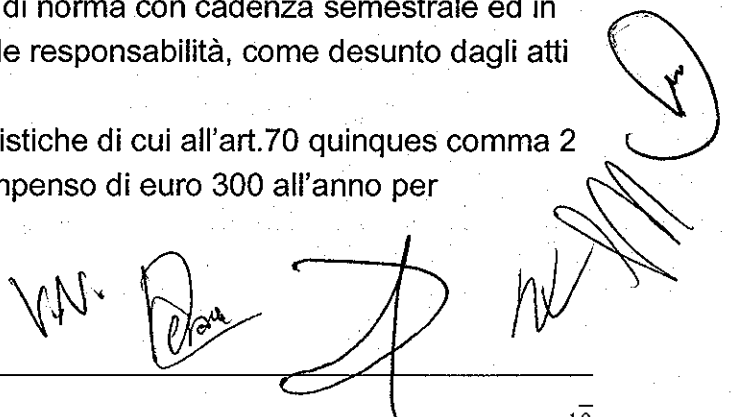
- APPARTENENTI ALLA CATEGORIA D/D3 da un minimo di 600 EURO al massimo previsto dal CCNL vigente
- APPARTENENTI ALLA CATEGORIA B e C da un minimo di 300 EURO al massimo previsto dal CCNL vigente

2. I budget di ciascun settore vengono definiti annualmente dal Comitato di Direzione. Sulla base del predetto budget le attribuzioni e i relativi compensi individuali sono individuati dai singoli dirigenti di settore in forza degli atti di organizzazione assunti da ciascuno, e vengono graduati sulla base dei seguenti criteri:

- a) complessità organizzativa della posizione attribuita;
- b) specifiche responsabilità attribuite per la firma di atti di gestione;
- c) coordinamento o attività trasversali e di collaborazione con altre unità;
- d) specifiche responsabilità attribuite che non rientrano nei precedenti casi;
- e) periodo di esercizio effettivo dei compiti e delle responsabilità attribuite, nel caso sia inferiore all'anno di riferimento;
- f) Esercizio di mansioni multiple cioè articolate su diversi servizi;
- g) Coordinamento di personale pari livello.
- h) Specializzazione richiesta dai compiti affidati riconducibile all'esercizio di attività che presuppongono il possesso di particolari abilitazioni professionali, intendendosi per tali anche specifici titoli culturali, diversi da quelli prescritti per l'accesso al posto ma attinenti ai compiti da espletare.

3. La liquidazione di tali compensi avviene di norma con cadenza semestrale ed in base al periodo di effettiva attribuzione delle responsabilità, come desunto dagli atti di organizzazione;

4. Per le figure che posseggono le caratteristiche di cui all'art.70 quinquies comma 2 del CCNL 21/5/2018, viene stabilito un compenso di euro 300 all'anno per compensare:



- 
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) Le responsabilità derivanti dal trattamento dei dati sensibili da parte degli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

## **Art. 9 REPERIBILITA'**

Le parti concordano nel confermare gli accordi precedentemente in vigore relativamente alla reperibilità nell'ambito del modello organizzativo vigente e definito dalla delibera di Giunta n. 259/2012 .

Eventuali modifiche del sistema saranno discusse nella sessione che affronterà le code contrattuali

Le parti concordano altresì, in considerazione delle particolari modalità in cui si svolgono le prestazioni erogate durante il servizio di pronta reperibilità dal personale amministrativo dei cimiteri, di riconoscere l'importo forfettario e omnicomprensivo di euro 40,00 al suddetto personale ad ogni turno di reperibilità effettivamente svolto.

## **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE - art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21/05/2018**

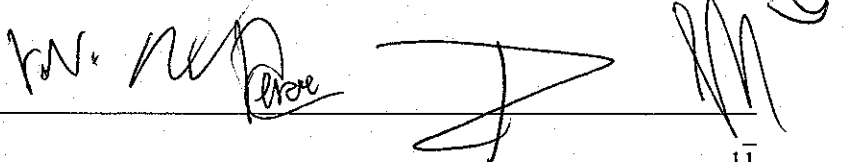
### **ART. 10 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di CINISELLO BALSAMO; Le parti si danno atto che, in attesa della sottoscrizione del nuovo CCNL di comparto, non vengono stanziati risorse per tale istituto.

### **ART. 11 – PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2019/2021, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di CINISELLO BALSAMO; in particolare la performance individuale è misurata in base alla scheda di valutazione del personale legata ai comportamenti individuali ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

---



## MODALITA' DI COLLEGAMENTO TRA LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E IL PREMIO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

La metodologia di valutazione suddivide il personale inserito nella graduatoria finale in 5 ambiti di merito:

L'ambito **E** corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65%

L'ambito **D** rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale ambito è associato a valutazioni maggiori o uguali al 65% e fino a 79,99%.

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

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

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

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti la performance individuale, viene erogata al singolo dipendente una somma pari alla cifra più alta dell'ambito in cui è inserito.

Una cifra di valutazione pari od inferiore a 20 punti percentuale viene considerata "negativa" e produce gli effetti previsti dalla legge per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Le risorse complessivamente destinate alla performance individuale compensano il personale in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati e in base alla valutazione dei comportamenti individuali, secondo le modalità descritte ai punti successivi:

Le risorse vengono suddivise in due quote, una per i risultati collegati alla performance individuale (Q1) ed una per i comportamenti collegati alla performance individuale (Q2), secondo una diversa incidenza dei due fattori in base alla categoria come sotto riportato:

80% Q1 e 20% Q2 per le categorie B e B3

70% Q1 e 30% Q2 per la categoria C

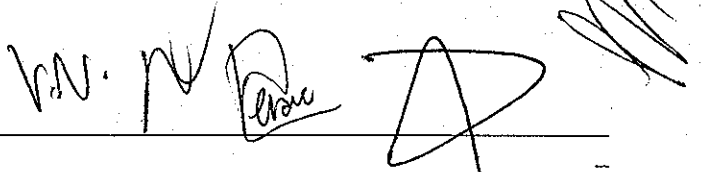
60% Q1 e 40% Q2 per la categoria D

Viene determinata la "cifra di valutazione" di ogni singolo lavoratore sulla base della valutazione conseguita in riferimento ai processi a cui partecipa sulla base della percentuale di partecipazione individuale;

Il 50% dell'importo complessivo disponibile viene riparametrato in base alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti parametri:

<u>Categoria</u>	<u>Parametro</u>
D	145
C	120
B	109
A	100

Ai fini delle progressioni orizzontali la graduatoria verrà formata utilizzando le cifre individuali di valutazione dei lavoratori risultanti dalle schede di valutazione.



Sulla quota di compenso relativa alla valutazione dei comportamenti individuali verrà effettuata una decurtazione corrispondente alle assenze, calcolata in dodicesimi, con arrotondamento ad intero di resto superiore a 0,50, dividendo il totale delle assenze dell'anno. Verranno considerate presenze quelle relative a ferie, recupero straordinari, riposi compensativi, permessi sindacali, astensione per maternità obbligatoria e a rischio, infortunio, permessi per "allattamento" e per Legge 104, con esclusione del congedo biennale anche se frazionato.

Al dipendente deceduto in attività di servizio non viene operata sul compenso alcuna ritenuta riferita al mese del decesso.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il compenso viene riproporzionato di conseguenza.

Il lavoratore partecipa alla distribuzione del fondo laddove sia in servizio per almeno 60 giorni nell'anno.

Ai dipendenti comandati in servizio presso altro Ente il compenso non compete per il periodo di detto comando

I resti derivanti dall'applicazione delle modalità indicate ai punti precedenti sono da ritenersi economie di Bilancio.

Le risorse destinate alla performance individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di luglio dell'anno successivo.

#### **ART. 12- DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari ad una unità del personale in servizio.
3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita dal Comitato di Direzione fermo restando il limite di cui al comma 2

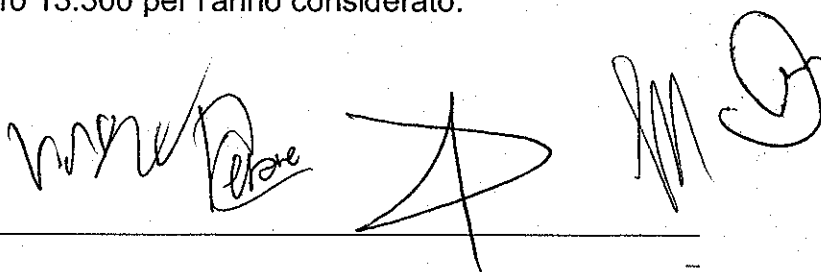
#### **ART. 13 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA (progressioni orizzontali)**

Le parti concordano:

Per l'applicazione dell'istituto contrattuale in questione si applicano i criteri già definiti con precedenti atti negoziali ed inoltre si stabilisce che:

- dall'anno 2019 tutti gli inquadramenti avranno decorrenza dal 31 dicembre di ciascun anno, salvo diverso successivo accordo tra le parti.

il budget disponibile per gli inquadramenti al 31 dicembre 2019 è corrispondente ai risparmi derivanti dalle cessazioni dal servizio avvenute nell'anno rapportate su base annua, con l'aggiunta di euro 13.300 per l'anno considerato.



## ART. 14 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

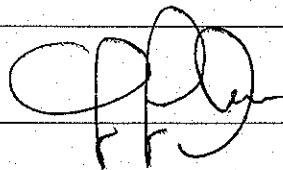
1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

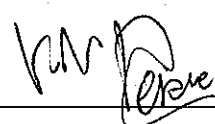
## ART. 16 – CLAUSOLE DI RINVIO E DI GARANZIA

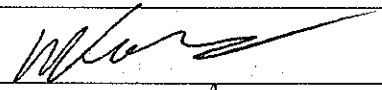
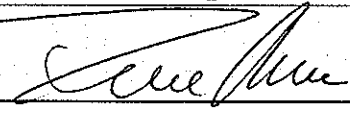

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la sottoscrizione del presente CCI alla fine del 2019 non consente di affrontare tutte le materie previste nelle piattaforme presentate o emerse nel corso delle trattative;
2. Le parti si impegnano ad affrontare le materie rimaste in sospeso in apposite successive "code contrattuali" non appena il presente Contratto sarà definitivamente sottoscritto ed a concludere le stesse entro la fine di giugno del prossimo anno; in attesa della sottoscrizione delle suddette code per le materie non disciplinate dal presente accordo si applicano i precedenti accordi.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che i valori individuati nell'art. 6 (indennità della Polizia Locale) e nell'art. 7 (Indennità condizioni di lavoro ex art 70 CCNL) del presente contratto sono definiti in via sperimentale fino al 31/12/2020; le parti si impegnano a ridiscutere entro la fine di giugno del 2020 gli importi ivi individuati; tali valori potranno essere confermati o modificati alla luce dello loro sostenibilità economica;

Letto, confermato e sottoscritto.

CINISELLO BALSAMO lì, 24/12/2019

Delegazione trattante di parte pubblica	firmato
CARLO GUANLUCA	



Delegazione Sindacale R.S.U.	firmato
DIEGO WELSA	
VINCENTO NICOLINO	Vincenzo Nicolino
<b>Delegazione Sindacale</b> <b>Partecipanti OO.SS. territoriali</b> CGIL FP: <u>RONCHI CESARE</u>	Cesare Ronchi
CISL FP: <u>ZITA ROCCO</u>	
UIL FPL: _____	
CSA.....	
USB.....	
DICCAP <u>NEGI SIMONE</u>	

9

