



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI
BRUGHERIO PER IL PERIODO 2013/2015**

Pre intesa sottoscritta in data 30 DICEMBRE 2013
Contratto sottoscritto in data 30/01/2014

Sezione I – Le relazioni sindacali

- Articolo 1 - Informazione preventiva.
- Articolo 2 - Monitoraggio della applicazione degli istituti contrattuali.
- Articolo 3 - Rendiconto della destinazione del fondo.
- Articolo 4 - Verbalizzazione degli incontri tra le parti.
- Articolo 5 - Informazione preventiva sulla destinazione del budget per lavoro straordinario.
- Articolo 6 - Criteri generali della metodologia di valutazione.
- Articolo 7 - Esercizio delle attività sindacali.
- Articolo 8 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Sezione II – Destinazione del fondo e disciplina istituti vari

- Articolo 9 - Costituzione del fondo.
- Articolo 10 - Indennità ex art 17 comma 2° lett. d)- e) CCNL 01/04/1999 (turno, disagio...).
- Articolo 11 - Compensi ex art 17 comma 2° lett. i) CCNL 01/04/1999.
- Articolo 12 - Indennità ex art 17 comma 2° lett. f) CCNL 01/04/1999 (indennità di responsabilità).
- Articolo 13 - Norme per il personale educativo degli asili nido.
- Articolo 14 - Progressioni orizzontali- requisiti necessari.
- Articolo 15 - Fondi di Settore per le progressioni orizzontali.
- Articolo 16 - Progetti: principi generali per la predisposizione dei progetti.
- Articolo 17 - Produttività.
- Articolo 18 - Posizioni organizzative.
- Articolo 19 - Regolamentazione del diritto di sciopero.
- Articolo 20 - Banca delle ore (art. 38 bis del CCNL 14/09/2000).
- Articolo 21 - Norma finale.
- Articolo 22 - Richiamo legislativo.



SEZIONE I – LE RELAZIONI SINDACALI

Articolo 1 - Informazione preventiva

1. L'Amministrazione comunale si impegna ad inviare alla RSU ed alle OO.SS. gli atti soggetti a comunicazione preventiva, in particolare atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, almeno 15 giorni prima della formale adozione, salvo casi di assoluta necessità che rendano impossibile o pregiudizievole per l'Ente il rispetto di detto termine. In tal caso nella comunicazione, comunque preventiva, si dovrà dare conto in modo preciso e dettagliato delle circostanze che non hanno consentito il rispetto del termine di 15 giorni.
2. Le parti si obbligano a dare attuazione agli incontri già previsti dai vigenti contratti nonché a tutti quelli che la RSU riterrà necessari per un confronto preventivo su temi di interesse generale per il personale.
3. In particolare, l'Amministrazione ed i datori di lavoro si impegnano a rispettare ed effettuare, specialmente durante la predisposizione del bilancio di previsione, la cosiddetta "sessione di informazione compiuta", ovvero, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 1/04/1999, ad incontrare la parti sindacali "con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione".
4. L'avviso di convocazione sarà inviato almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata, fatti salvi i casi di assoluta urgenza che andranno motivati.
5. L'Amministrazione ed i datori di lavoro si impegnano altresì a riconoscere il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ed a convocarli e consultarli tempestivamente ogni qual volta ricorrano le cause, i fatti ed i motivi previsti dalla legislazione vigente a tutela della sicurezza dei luoghi di lavoro e, soprattutto, a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori del Comune di Brugherio.

Articolo 2 - Monitoraggio della applicazione degli istituti contrattuali

1. Le parti, fermo restando l'autonomia discrezionale dei Dirigenti ove prevista e necessaria, verificano, in appositi incontri, che vi sia una corretta e puntuale applicazione degli istituti contrattuali in ogni singolo settore, in modo da evitare situazioni di disparità di trattamento; inoltre si incontrano con cadenza semestrale per verificare le risorse, in particolare l'andamento dei costi relativi alle indennità dovute per reperibilità, rischio, turni, straordinari ed in tale sede valutano le proposte, anche riorganizzative, per razionalizzare la loro distribuzione.

Articolo 3 - Rendiconto della destinazione del fondo

1. L'Amministrazione comunale si obbliga a fornire alla RSU il consuntivo relativo allo speso per ogni istituto contrattuale, entro il termine di 20 giorni dall'ultima liquidazione.



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

Articolo 4 - Verbalizzazione degli incontri tra le parti

1. Di ogni incontro tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale, siano esse di contrattazione, concertazione o informazione, si redigerà specifico verbale che andrà sottoscritto nell'incontro successivo.

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

1. Ogni decisione in merito alla ripartizione del budget per lavoro straordinario è comunicata preventivamente alla RSU, fatti salvi gli incontri già previsti dal vigente CCNL.

Articolo 6 - Criteri generali della metodologia di valutazione

1. In ordine ai criteri di valutazione del personale si fa riferimento al documento avente per oggetto "Criteri e linee generali del processo di valutazione delle prestazioni (performance individuali) rese dal personale" richiamando il verbale di concertazione del 16 giugno 2011.

Articolo 7 - Esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la RSU e per le OO.SS. in ogni sede, anche decentrata del Comune. Tali spazi debbono essere esattamente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

2. L'Amministrazione assicura alla RSU la disponibilità di uno spazio di comunicazione su Intranet e mediante l'utilizzo della strumentazione informatica dell'Ente (Posta Elettronica, Internet).

3. L'Amministrazione mette a disposizione della RSU e OO.SS. rappresentative idoneo locale permanentemente e gratuitamente, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati.

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

1. Le parti attraverso il Comitato si prefiggono l'obiettivo di migliorare il clima aziendale e favorire la collaborazione tra superiori e subordinati gerarchici e tra i dipendenti e a tal fine rimandano a quanto previsto dall'art. 57 commi 01, 02 e 03 del d.lgs 165/2001.

SEZIONE II - DESTINAZIONE DEL FONDO E DISCIPLINA ISTITUTI VARI

Articolo 9 - Costituzione del fondo

1. Le risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 sono quantificate annualmente con atto del Dirigente competente entro il 31 gennaio e comunque prima dell'assegnazione degli



obiettivi, tenendo conto della struttura organizzativa vigente, del numero di personale oggetto delle indennità previste dagli artt. 10, 11 e 12, del numero di personale individuato con P.O. e alta professionalità, del numero del personale coinvolto, e sono contestualmente comunicate alla R.S.U ed alle OO.SS., così come ogni successiva modifica.

2. Ogni anno, in sede di contrattazione decentrata collettiva, saranno decise le modalità di utilizzo delle risorse, concordando la ripartizione delle somme sui singoli istituti.

3. Durante il periodo di assenza dell'accordo annuale delle destinazioni delle risorse, gli istituti contrattuali saranno riconosciuti fino all'ammontare delle somme destinate agli stessi nell'anno precedente.

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

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

2. Al personale che svolge assistenza domiciliare a favore di anziani, disabili, minori con carattere di continuità è riconosciuto, trattandosi di attività particolarmente disagiata, un compenso mensile per 12 mensilità, in ragione dei giorni di effettivo servizio, il cui importo sarà definito in sede di destinazione annuale delle risorse ex art. 17 CCNL 01/04/1999.

3. Per le indennità/compensi l'importo da detrarre dalle stesse, in caso di assenza nell'arco del mese, a qualsiasi titolo, è dato dalla divisione fra l'importo mensile dell'indennità e il numero 26 (art. 52 comma 4° CCNL 14/09/2000), moltiplicato per il numero di giorni di assenza.

4. L'indennità di rischio ai sensi dell'art. 37 CCNL 14/09/2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. Il personale è individuato dai Dirigenti e nel provvedimento di individuazione saranno essere poste in evidenza le condizioni oggettive che espongono il lavoratore al rischio condizioni che devono essere del tutto peculiari rispetto al normale rischio connesso allo svolgimento di una prestazione lavorativa.

5. L'Amministrazione comunica alla RSU il personale al quale saranno riconosciute le indennità di cui al presente articolo, entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riconoscimento.

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

1. Per compensare l'esercizio delle attività di cui all'art. 17 comma 2° lett. i), introdotto dall'art. 36 comma 2° del CCNL 22/01/2004, al personale delle categorie B, C e D, che svolga le funzioni di:

- responsabile dei tributi, se non titolare di posizione organizzativa;
- ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale;



- c) responsabile degli archivi informatici;
- d) di addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico e di formatore professionale;
- e) di messo notificatore, al quale siano state attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario;
- f) di addetto ai servizi di protezione civile.

sono riconosciuti i compensi previsti nella destinazione annuale delle risorse ex art. 17 CCNL 01/04/1999.

2. I Dirigenti dei settori comunicano alla sezione personale i nominativi dei dipendenti ai quali riconoscere i compensi predetti e il periodo dell'anno per il quale sono dovuti.
3. I compensi sono erogati con cadenza annuale.
4. L'indennità di responsabilità di cui al successivo articolo assorbe l'indennità del presente articolo.
5. L'Amministrazione comunica tempestivamente alla RSU il personale al quale saranno riconosciute le indennità di cui al presente articolo, entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di riconoscimento.

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

1. La somma annualmente destinata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è destinata:
 - a) al personale al quale sia attribuita la responsabilità di una sezione;
 - b) al personale di categoria B, C o D, specificatamente designato dal dirigente del Settore, al quale siano richieste prestazioni particolarmente complesse, da individuare in ragione dei criteri, per quanto utilizzabili, di cui al successivo 4° comma.
2. Per il personale di cui al 1° comma l'indennità è determinata dal dirigente del settore interessato da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 2.500,00.
3. La somma annuale è ripartita fra i Settori e la sezione della Polizia locale, che per le finalità di cui al presente articolo è considerata quale Settore, secondo il seguente criterio:
 - a) il 42 % è assegnata in proporzione al n° di dipendenti in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, al netto degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità alla stessa data;
 - b) il 58 % è assegnata in proporzione al n° di sezioni in cui si articola ogni Settore alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, indipendentemente che siano stati designati i responsabili o che il responsabile abbia un incarico di posizione organizzativa.
4. Il dirigente del Settore determina annualmente l'ammontare dell'indennità di responsabilità, previa pesatura in centesimi della responsabilità, in ragione dei seguenti criteri:



max 30 punti	complessità	amministrativa	max 10 punti
		tecnica	max 10 punti
		gestionale	max 10 punti
max 30 punti	responsabilità	economica	max 10 punti
		amministrativa	max 10 punti
		tecnica	max 10 punti
max 10 punti	autonomia	ampia	max 10 punti
		discreta	max 10 punti
		sufficiente	max 10 punti
max 30 punti	responsabilità	di sezione	max 30 punti
		di unità operativa che risponde al dirigente	max 15 punti
		di unità operativa che risponde al responsabile di sezione	0

5. Contestualmente alla comunicazione di cui all'art. 9 comma 1° l'Amministrazione comunica alla RSU le persone alle quali è riconosciuta l'indennità del presente articolo e la relativa pesatura .

6. Le parti, entro la data del 15/03/2015 si incontreranno per verificare gli effetti relativi all'applicazione del presente articolo, anche al fine di introdurre opportune modifiche.

Articolo 13 - Norme per il personale educativo degli asili nido

1. Per le finalità di cui all'art. 31 comma 5° del CCNL 14/09/2000, per consentire un'apertura degli Asili nido conforme a quanto prescritto dalla normativa regionale in materia finalizzata a garantire il prolungamento del servizio alle famiglie oltre al normale periodo di attività scolastiche, si prevede l'erogazione delle somme più sotto specificate, aggiuntive al giorno di effettivo servizio, e proporzionale alle ore effettivamente lavorate nel caso di contratti a tempo ridotto, da erogarsi per le settimane ulteriori a quelle stabilite dal calendario scolastico dell'Ente:

<i>Tipologia personale</i>	<i>Compenso giornaliero</i>
Educativo	Nei termini previsti dall'accordo sulle destinazioni annuali

Articolo 14 - Progressioni orizzontali- requisiti necessari

1. Le progressioni si applicano al personale con contratto a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e che abbia i seguenti requisiti:

- aver maturato una anzianità di posizione economica presso il Comune di Brugherio pari ad anni solari 2 (due), da calcolarsi dal 1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno e con espressa esclusione dei periodi intermedi all'anno;
- aver ottenuto un punteggio medio nel biennio non inferiore all' 83%. del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di valutazione
- a parità di valutazione prevale l'anzianità nella posizione economica.

[Handwritten signatures and initials]



2. Al personale in comando si applica, qualora non fosse possibile una diversa valutazione delle prestazioni rese secondo le disposizioni vigenti in materia, un punteggio pari alla media del punteggio conseguito nell'anno di riferimento dal personale della stessa categoria in posizione economica.

Articolo 15 - Fondi di Settore per le progressioni orizzontali.

1. La destinazione della quota del fondo art. 15 CCNL 01/04/199 destinata agli incrementi retributivi collegati alla progressione orizzontale si suddivide in fondi di Settore.

2. La somma è suddivisa fra i Settori in ragione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

3. Ogni settore provvede allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto dei requisiti indicati nell'art. 14, e predispose una graduatoria degli aventi diritto alla progressione orizzontale avendo presente i costi di ogni nuovo inquadramento in modo da non superare il limite massimo del fondo stesso.

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

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

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

- a) indicazione del personale coinvolto;
- b) obiettivo finalizzato del progetto;
- c) indicatore dei risultati;
- d) risultato atteso;
- e) modalità di riconoscimento del premio al singolo dipendente partecipante;
- f) ammontare del premio.

Articolo 17 - Produttività.

1. E' costituito un unico fondo per la corresponsione del trattamento economico accessorio in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa a favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, a condizione che abbiano lavorato per almeno 6 mesi nell'anno, anche non continuativi, escluse le posizioni organizzative.

2. Il fondo di cui al precedente comma 1° è suddiviso in 4 fondi di categoria, uno per ogni categoria, in proporzione dei seguenti parametri:

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



I singoli fondi di categoria sono ripartiti fra i settori in ragione del personale, con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno, al netto del personale con incarico di posizione organizzativa /alta professionalità.

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

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

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

6. In caso di variazione in corso d'anno della tipologia di contratto e/o della categoria di appartenenza, al dipendente è dovuto un compenso differente, in ragione delle variazioni contrattuali intervenute e proporzionalmente al tempo della variazione.

7. Il residuo della somma è suddiviso, secondo i criteri di cui ai precedenti commi, fra i dipendenti che hanno conseguito un punteggio **non inferiore al 75%, per l'anno 2013, e non inferiore all' 85% negli anni successivi**, del punteggio massimo previsto dal vigente sistema di valutazione.

8. Al personale in comando, in distacco sindacale o per il quale non sia possibile procedere ad una valutazione in ragione delle assenze registrate in corso d'anno, si applica un punteggio pari alla media del punteggio conseguito nell'anno di riferimento dal personale della stessa categoria e Settore.

Articolo 18 - Posizioni organizzative.

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

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



2. Le somme eventualmente residue non saranno ridistribuite.

Articolo 19 - Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del CCNL 19/09/2002, di seguito vengono individuati i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili relative ai servizi essenziali di cui all'art. 2 comma 1° del predetto CCNL:

- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle oo.ss. entro il nono giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno gg. 15 all'amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestivamente comunicazione all'amministrazione e al personale.

2. Il personale esentato è determinato come segue:

Servizio di Stato civile ed elettorale:

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

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

Servizio cimiteriale

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

Servizio di pronto intervento e di assistenza

cat. B 1 – profilo “assistente domiciliare” – n° 1 dipendente.

Servizio di Polizia Locale.

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

Servizio attinente alla rete stradale e servizio di protezione civile

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

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

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

Servizi del personale

cat. D 1 – profilo “istruttore direttivo attività professionali e amm.vo/gestionali” – n° 1 dipendente.

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



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

Articolo 20 - Banca delle ore (art. 38 bis del CCNL 14/09/2000)

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

Articolo 21 - Norma finale

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

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

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

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

Articolo 22 - Richiamo legislativo

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

Letto, confermato e sottoscritto.

la delegazione trattante di parte pubblica

Smuelis Vovvov

la delegazione trattante di parte sindacale

Marinella Ghosh
FP CGIL
FP

CISL FP Michele Rundo



DICHIARAZIONI CONGIUNTE

N° 1

Le parti dichiarano che procederanno nel corso dell'anno 2014 a valutare la possibilità di introdurre una norma che preveda che le somme percepite dal personale ai fini degli incentivi di legge (legge "Merloni", recupero ICI...) venga detratta, in tutto o in parte, dalla somma dovuta agli stessi per produttività ex art. 17. La differenza andrà ad incrementare la produttività collettiva art. 17

N° 2

Le parti dichiarano che nel corso dell'anno 2014 sarà valutata la possibilità di introdurre delle modifiche ai criteri di cui all'art. 18, in modo che la retribuzione di risultato sia riconosciuta sia in base al punteggio conseguito sia in base alla fascia di appartenenza, limitando la redistribuzione dei possibili residui al personale che abbia conseguito una valutazione particolarmente alta. La somma non riconosciuta andrà ad incrementare la produttività collettiva art. 17

Letto, confermato e sottoscritto.

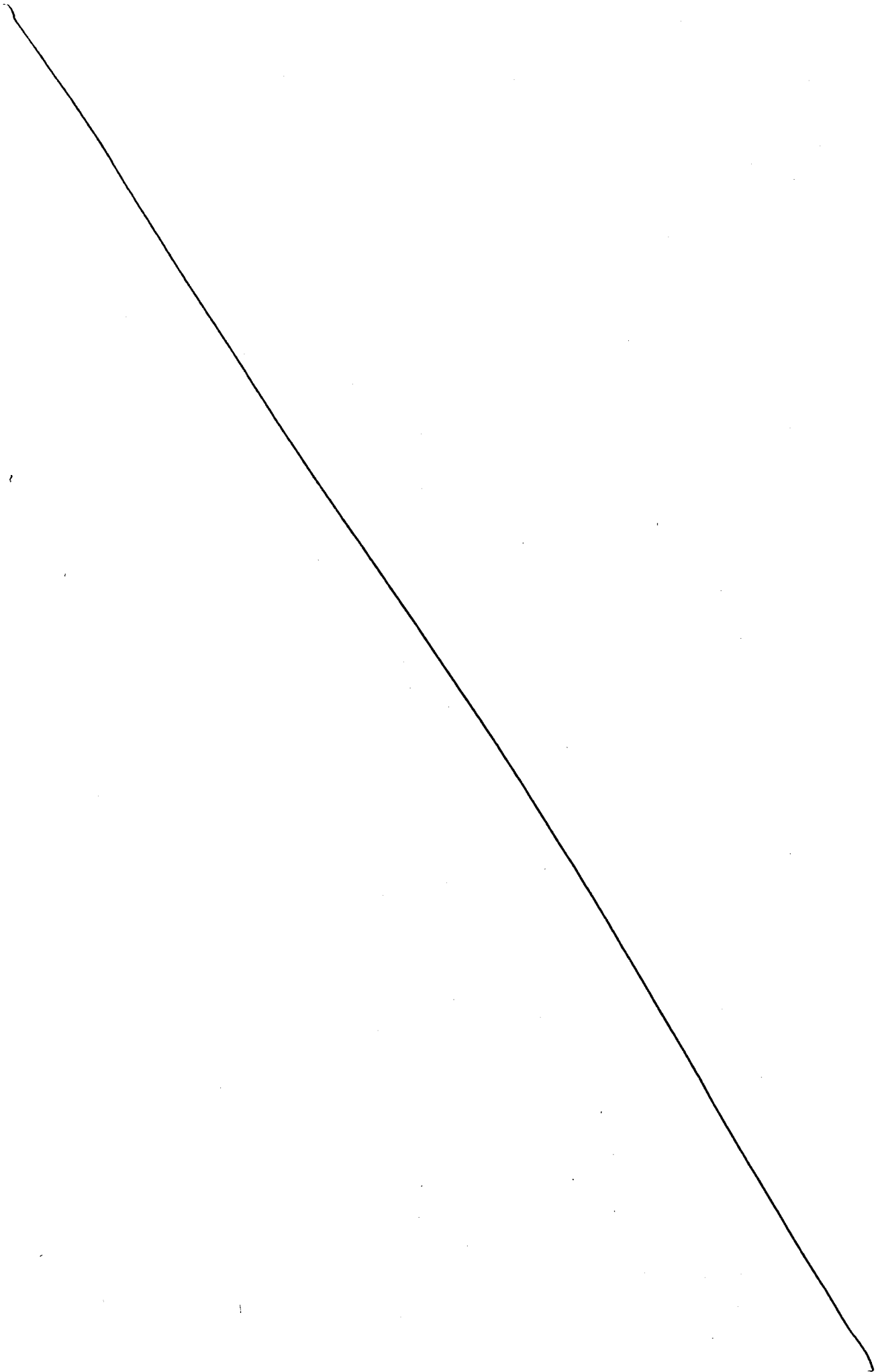
la delegazione trattante di parte pubblica

Sonvein Volvorn

la delegazione trattante di parte sindacale

PPC SU

CISL FP Mide Quada





COMUNE DI BRUGHERIO

(Provincia di Monza e della Brianza)

ALLEGATO ALLA **INTESA** sottoscritta in data 30/01/2014

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI BRUGHERIO EX ART. 5 DEL CCNL 01/04/1999 TRIENNIO 2013/2015 .

DESTINAZIONE ECONOMICA ANNO 2013

istituti contrattuali	somme destinate	note
progressioni orizzontali	€ 253.000,00	
nuove progressioni orizzontali	€ -	
indennità di comparto	€ 92.700,00	
posizioni organizzative/ A.P. compreso risultato	€ 85.000,00	
indennità fissa personale asili nido	€ 18.000,00	
indennità di coordinamento ex VIII q.f.	€ 3.490,00	
indennità di responsabilità	€ 20.000,00	
estensione calendario scolastico degli asili nido	€ 10.000,00	€/giorno 41,18
indennità di disagio	€ 350,00	€/mese 30,00
indennità di turno / maggiorazione nott fest	€ 41.000,00	
indennità di reperibilità	€ 9.800,00	a €/anno 300,00
indennità di rischio	€ 1.200,00	b €/anno 300,00
nuove indennità URP, stato civile,	€ 5.500,00	così suddivisi c €/anno 200,00
		d €/anno 200,00
		e €/anno 200,00
		f €/anno 200,00
Produttività (1)	€ 168.497,05	
totale fondo	€ 708.537,05	

(1) qualsiasi eventuale risparmio conseguito negli istituti contrattuali precedenti incrementerà la somma destinata alla voce "produttività".

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Dichiarazione sigla sindacale SIAPOL/CSA

La rappresentanza sindacale SIAPOL/CSA,
rappresentata da Andrea Mastropasqua dichiara
di non sottoscrivere il presente contratto in quanto
si riscontrano numerose violazioni in merito
all'applicazione di norme giuridiche riconducibili
sia al Contratto Nazionale che a Leggi speciali
quali ad esempio la L. 65/86. Inoltre non si
condivide né la modalità di ripartizione
delle risorse, che ledono alcuni diritti del
una parte dei dipendenti, nonché il metodo
e gli importi destinati a finanziare la
produttività lavorativa. Infine sussistono gravi
dubbi sull'opportunità di sottoscrivere un
nuovo contratto in ordine di un processo
reorganizzativo dell'Ente che questa Amministrazione
ha garantito di aver già avviato.

