



COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE  
(Città metropolitana di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE  
DI OPERA RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 - SCHEDA 1.1 ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL  
CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI  
DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		PREINTESA: 18 dicembre 2023 SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA: 29 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza		NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: BELTRAME Roberta, Segretario comunale Componenti: CANTALUPPI Roberto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP- CGIL, CISL-FP, UIL FPL e CSA Regioni e Autonomie locali. Firmatarie della pre-intesa: RSU, FP-CGIL, UIL FPL Firmatarie del contratto: RSU, FP-CGIL, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di GARBAGNATE MILANESE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale di comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, demanda alla contrattazione collettiva integrativa. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definito all'articolo 7, comma 4, del predetto CCNL.
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori). Il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole in data 27 dicembre 2023 (verbale n. 18/2023)



e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</i></p> <p>Con Delibera di Giunta n. 12 del 01/03/2023 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Performance - relativo al triennio 2023-2025.</p>
		<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</i></p> <p>Con Delibera di Giunta n. 12 del 01/03/2023 è stato approvato il PIAO - Sottosezione Programmazione Rischi corruttivi e trasparenza - è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità relativo al triennio 2023-2025.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013. L'articolo 53, comma 1, lettera i), del D.lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.lgs. 150/2009.</p>
		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 s.m.i.?</i></p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</p> <p>Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.</p>
		<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>È validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2022 è avvenuta in data 5 aprile 2023.</p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		





**MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE -MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)**

**A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'art. 11, comma 1 lettera c), nn. da 1) a 3) del D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali ...".

In data 16 novembre 2022 è stato siglato il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021 il quale ha riscritto la disciplina delle relazioni sindacali rispetto a quella definita dai precedenti CCNL ed in particolare, all'articolo 7, ha individuato soggetti e materie della contrattazione collettiva integrativa.

Ciò premesso l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto CCNL e al fine di disciplinare le materie da esso demandate alla contrattazione collettiva integrativa.

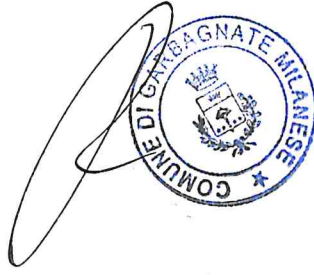
Si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articolo del CCI 2023-2025	Illustrazione della disposizione	Riferimento nell'articolo 7 del CCNL 16/11/2022
<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b>		
Articoli da 1 a 5	I primi cinque articoli riguardano le disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, verifiche di attuazione e interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate. Viene precisato che le disposizioni in esso contenute si applicano anche nei confronti del personale in utilizzo condiviso (ex art. 23 del CCNL del 16/11/2022), con contratti di formazione e lavoro (art. 3 del CCNL del 14/9/2000), nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.	

<b>TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI</b>		
Articoli da 6 a 8	Passando al Titolo II, viene richiamato il sistema delle relazioni sindacali, così come introdotto dal CCNL del 16/11/2022, che delinea il nuovo quadro delle modalità relazionali tra parte datoriale e sindacati.	
<b>TITOLO III – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO</b>		
Articolo 9	Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, l'articolato individua il numero delle unità esonerato dallo	



sciopero per garantire la continuità delle prestazioni  
indispensabili.



**TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO**

<p align="center">Articolo 10</p>	<p>L'articolo disciplina la necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. Il Comune di GARBAGNATE MILANESE, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.</p>	<p align="center"><i>lettera M</i></p>
<p align="center">Articolo 11</p>	<p>Con tale articolo le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo. Ai fini di cui sopra vengono individuati interventi per promuovere un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale attraverso opportuni percorsi di formazione e riqualificazione. Di assoluta novità è la disposizione contenuta nel comma 3 che vede un percorso costruttivo nelle misure di innovazione organizzativa e tecnologica inerenti all'organizzazione dei servizi.</p>	<p align="center"><i>lettera T</i></p>
<p align="center"><b>TITOLO IV - ORARI DI LAVORO</b></p>		
<p align="center">Articolo 12</p>	<p>La disposizione rinvia alla disciplina dell'istituto della flessibilità contenuta nella "disciplina organizzativa del lavoro dei dipendenti del Comune di Garbagnate Milanese" approvata con deliberazione dei Giunta Comunale n. 55 del 23/05/2022.</p>	<p align="center"><i>lettera P</i></p>
<p align="center">Articolo 13</p>	<p>In tema di orario di lavoro viene stabilito di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie solo in presenza di esigenze obiettive determinate da situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi o da presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro. La formulazione prevede altresì l'elevazione per gli incaricati di EQ.</p>	<p align="center"><i>lettera R</i></p>
<p align="center">Articolo 14</p>	<p>Viene sostanzialmente ripresa la disciplina del CCNL, con possibilità, qualora attivato l'istituto, dell'elevazione a 26 settimane.</p>	<p align="center"><i>lettera Q</i></p>
<p align="center">Articolo 15</p>	<p>Le parti danno applicazione alla specifica disposizione contenuta nell'articolo 7, comma 4, lettera s) del CCNL del 16/11/2022 che consente di elevare il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue).</p>	<p align="center"><i>lettera S</i></p>
<p align="center">Articolo 16</p>	<p>Viene disciplinato l'istituto della banca delle ore di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, stabilendo che il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore.</p>	<p align="center"><i>lettera S</i></p>
<p align="center">Articolo 17</p>	<p>Le parti prendono atto che il numero dei rapporti a tempo parziale ai sensi del CCNL del 21/5/2018 può superare il 25% della</p>	<p align="center"><i>lettera N</i></p>





	<p>dotazione organica complessiva di ciascuna Area funzionale al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.</p> <p>Stabiliscono però, facoltà riconosciuta dal CCNL in vigore, di elevare il contingente di contratto fino ad ulteriore 10%, in presenza di alcune specifiche e dettagliate condizioni.</p>	
--	--	--



**TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI**

**CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI**

<p>Articoli da 18 a 19</p>	<p>L'articolo prevede che annualmente l'Amministrazione costituisca il fondo delle risorse decentrate, secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL del 16/11/2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative intervenute in materia, dei vincoli di bilancio e degli strumenti di programmazione economica/finanziaria. L'articolo precisa che le risorse decentrate sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti attraverso la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione delle risorse.</p> <p>Al comma 2 dell'articolo 18 viene precisato, al fine di rispettare la condizione posta dall'articolo 8, comma 4 del CCNL del 16/11/2022 (la contrattazione integrativa deve avvenire entro il primo quadrimestre), che il fondo venga costituito, ove possibile, entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.</p> <p>L'articolo 19 ha il compito specifico di precisare le diverse forme utilizzo del Fondo.</p>	<p><b>lettera A</b></p>
<p>Articolo 20</p>	<p>La disposizione disciplina i criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale.</p> <p>Vengono individuati i criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale (selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi). È esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi.</p> <p>I premi correlati alla performance sono definiti in relazione alla valutazione conseguita dal dipendente in base al SMVP nonché all'effettiva presenza in servizio e alla tipologia del rapporto di lavoro. L'articolo inoltre quantifica la maggiorazione della quota di incentivo riferito alla performance individuale da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate stabilendo che debba essere pari al 30% del valore medio pro-capite di detta quota attribuita ai dipendenti ammessi al sistema premiante.</p>	<p><b>lettera B</b> <b>lettera AE</b></p>
<p>Articolo 21</p>	<p>Le parti hanno disciplinato i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto nell'articolo 14, comma 2, lettera a), b) d), e) f) e g) del CCNL del 16/11/2022, i cui effetti decorreranno dal 1° gennaio 2023.</p> <p>Il meccanismo ricalca le regole previste nel CCNL del 16/11/2022, stabilendo (per scelta negoziale) che la permanenza minima nella progressione economica di partenza di 3 anni.</p> <p>Viene sottolineato come il numero dei differenziali stipendiali da attribuire deve avvenire nel pieno rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 ovvero le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, «ad una quota limitata di dipendenti» (non superiore al 50% degli aventi diritto, secondo indicazioni RGS e DPF).</p>	<p><b>lettera C</b></p>



--	--	--

*[Handwritten signature]*





**CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE**

Articolo 22	L'indennità di “ <i>condizione di lavoro</i> ” è prevista dall'articolo 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022; nel contratto integrativo vengono esemplificate le tipologie di attività disagiate ed esposte a rischi nell'Ente, nonché le situazioni organizzative implicanti il maneggio valori. Viene altresì stabilito l'importo individuale dell'indennità e le modalità di erogazione.	<b>lettera D</b>
Articolo 23	Con l'articolo in esame si disciplina dell'indennità per specifiche responsabilità attraverso una nuova formulazione rispetto alla previgente disciplina per effetto del CCNL del 16/11/2022. Si sono state individuate tre diverse fattispecie di specifiche responsabilità: a) Responsabilità per titolarità di servizio, b) responsabilità per titolarità di ufficio, c) Responsabilità derivante dall'esercizio di compiti previsti in sede di CCNL ovvero da disposizione normativa La prima è attribuita a fronte dell'assunzione del complesso di responsabilità connesse all'incarico di responsabile di un Servizio previsto in dotazione organica; la misura oscilla (in base alle responsabilità assunte) da € 1.800 a € 2.500,00. La seconda è attribuita a fronte dell'assunzione del complesso di responsabilità connesse all'incarico di responsabile di un Ufficio previsto in dotazione organica; la misura oscilla (in base alle responsabilità assunte) da € 800 a € 1.200,00. La terza legata all'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, di responsabile dei Tributi e del personale addetto ai servizi di protezione civile il cui compenso è fissato nella misura fissa di € 600,00.	<b>lettera F,</b>
Articolo 24	Si stabiliscono i criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori quali gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 o gli incentivi per il recupero dell'evasione dell'IMU e della TARI di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 oppure gli incentivi derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione di cui all'art. 43 della L n. 449/1997.	<b>lettera G,</b>
<b>CAPO III – SEZIONE SPECIALE “ELEVATA QUALIFICAZIONE”</b>		
Articolo 25	Disciplinano i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, collegando la determinazione della retribuzione di risultato alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance in uso nell'Ente e della pesatura della retribuzione di posizione. Viene fissata la misura dell'indennità in caso di <i>interim</i> al 25%.	<b>lettera J-V</b>
<b>CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”</b>		
Articolo 26	Disciplinano individuata la misura dell'indennità di servizio esterno, che in buona sostanza ricalca la precedente formulazione. Con l'articolo 27 le parti hanno meglio dettagliato la previsione dell'indennità di funzione.	<b>lettera E-W</b>
Articolo 27	Viene fatto richiamo alle norme che disciplinano i compensi aggiuntivi per prestazioni in occasione di svolgimento di attività	<b>lettera G</b>



	ed iniziative di carattere privato.	
Articolo 28	Le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati in favore del personale di Polizia Locale, per i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. Viene fatto rimando alla disciplina approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 07/11/2022.	<b>Lettera G</b>
Articolo 29	Disciplina l'indennità di turnazione in conformità all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.	
Articoli 30	La disposizione stabilisce che l'indennità di funzione viene riconosciuta a 4 diverse fattispecie, il cui compenso è definito in misura fissa fra € 1.800,00 ed € 2.000,00.	<b>lettera G</b>
Articolo 31	La disposizione stabilisce il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale puo' fruire di una pausa per la consumazione del pranzo, di durata pari a quella prevista per il restante personale, alla fine del turno mattutino e all'inizio del turno pomeridiano.	<b>lettera AA</b>
Articolo 32	Viene prevista la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista a 35 ore settimanali.	
<b>TITOLO VII - ISTITUTI VARI</b>		
Articolo 33	Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del welfare integrativo, così come previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022, sino a quando a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità.	<b>Lettera H</b>
<b>TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI</b>		
Articolo 34	L'articolo 34 dell'ipotesi del Contratto Collettivo integrativo in esame prevede che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. In particolare viene disapplicato interamente il CCI relativo al triennio 2019/2021.	

## **B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto sarà oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

## **C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

L'articolo 29 dell'ipotesi del Contratto Collettivo integrativo in esame prevede che per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.





#### **D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi.

#### **E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;**

L'impianto che regge l'accordo in esame si ispira ai principi di meritocrazia, imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità e si muove nel perimetro di azione delineato dall'articolo 14, comma 2, lettera a), b) d), e) f) e g) del CCNL del 16/11/2022

La selettività della procedura è confermata da parametri e criteri che evitano automatismi nell'attribuzione delle progressioni economiche.

#### **F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE**

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali e ai nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL del 16/11/2022.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, ma nel disciplinare i vari istituti le delegazioni trattanti si sono poste la finalità di motivare e incentivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. Infatti, in un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

#### **G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI**

Nessuna.

Garbagnate Milanese, 29 dicembre 2023

Il Responsabile della Gestione delle  
Risorse Umane  
Dott. Roberto Cantaluppi

