



COMUNE DI VERGIATE

Provincia di Varese

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente

**Normativo 2023– 2024 – 2025
Economico 2023**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n.110 del 26/10/2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte datoriale alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 08 novembre 2023 alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte datoriale, composta dal Presidente, dott.ssa Fontana Cristina

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL: dott. Sergio Iommazzo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Giombelli Raffaella - Marchese Ilenia - Mattaini Marina - Ruzza Stefania

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata intesa del C.C.D.I. normativo - 2023/2025 ed economico anno 2023 - del personale dipendente del Comune di Vergiate.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Vergiate, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale salvo che:
 - a. per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo;
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo con posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con Pec almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo decentrato.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

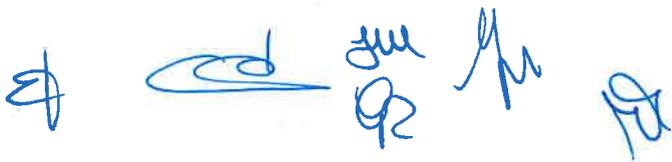
TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Sistema delle Relazioni Sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con



lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto delle proprie prerogative ed obblighi.

3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato (art. 8 del CCNL "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata dal Presidente della delegazione di parte pubblica tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni lavorativi.
L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 3 (tre) giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta per permettere l'esame preliminare degli stessi.
7. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 - *Informazione*
 - *Confronto*
 - b) **Contrattazione integrativa.**

Art. 4 Soggetti Sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art.3 del presente CCDI sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.



Art. 5
Interpretazione Autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente 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 si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'f', a circular flourish, and several other illegible signatures.

TITOLO III

STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

Le Risorse Decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale così come prevista dal sistema delle relazioni sindacali, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro il 30 aprile.
2. Le risorse decentrate sono determinate annualmente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali (art.79 CCNL).
3. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 80 e seguenti del CCNL.
4. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

Art.7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Le strategie dell'Ente e gli obiettivi assegnati sono inseriti nel PIAO che verrà trasmesso alla R.S.U alle OO.SS. così come previsto dall'art. 4 comma 5 del CCNL 2019/2021.
3. L'erogazione dei premi correlati alla performance (organizzativa e individuale) dovrà avvenire mediante valutazione da parte del responsabile di Area secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance.
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti: produttività/merito e progressione economica orizzontale.
La valutazione del personale di comparto prende in esame i seguenti fattori.
 - **il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi individuali** assegnati nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - **l'impegno e qualità individuale, l'adattamento operativo e l'orientamento all'utenza ed alla collaborazione** dimostrati nel periodo considerato, ovvero i



comportamenti organizzativi.

4. Le parti in sede di contrattazione decentrata definiscono il budget di risorse economiche da destinare all'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate in proporzione alla valutazione conseguita dai dipendenti sulla base del seguente calcolo:

- (A) Budget a disposizione per performance individuale
- (B) somma dei punteggi attribuiti ai dipendenti
- (C) punteggio valutazione individuale

$$\text{Premio individuale} = A/B * C$$

In caso di assenza superiore a giorni 210 la valutazione, utile sia per la progressione all'interno dell'area che per all'attribuzione del premio incentivante, verrà effettuato con le seguenti modalità:

- a. Scheda valutazione relativa ai comportamenti organizzativi: verrà attribuito il minimo della votazione, cioè 50 come da metodologia permanente della valutazione;
- b. Scheda valutazione relativa agli obiettivi individuali: verrà valutato il raggiungimento dell'obiettivo attribuito nel periodo di presenza;

Nell'ambito dei 210 giorni rientrano tutte le assenze ad eccezione delle assenze derivanti da:

- ferie;
- permessi legge 104/92
- infortunio sul lavoro
- terapie salvavita;
- congedo obbligatorio di maternità e/o paternità
- congedo parentale al 100%

Assunzioni con periodo di lavoro inferiore o pari a sei mesi: nessuna attribuzione premio individuale; (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Assunzioni con periodo di lavoro superiore a sei mesi: premio individuale in proporzione ai mesi lavorati (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Mobilità in entrata con periodo di lavoro inferiore o pari a quattro mesi: nessuna attribuzione premio individuale; (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Mobilità in entrata con periodo di lavoro superiore a quattro mesi: premio individuale in proporzione ai mesi lavorati (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

Cessazioni e mobilità in uscita: premio individuale in proporzione ai mesi lavorati (frazioni di mese superiore a 15 gg = mese intero);

5. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi concorre agli incentivi ed ai compensi, ad esclusione del differenziale economico, alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.



6. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.
7. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
8. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

Art. 8

Differenziazione del premio individuale

(art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni Area organizzativa, ad un numero massimo pari al 20% dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità superiore.
3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - b) la migliore valutazione in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente;
 - c) anzianità di servizio;
 - d) maggiore anzianità anagrafica;

Esempio di calcolo

- Per la performance individuale sono a disposizione 1.500 euro di risorse variabili
- Si divide la quota complessiva per il numero di dipendenti (esempio: totale di n.10 persone) che hanno conseguito una valutazione positiva, e si individua il valore medio del premio: € 150,00
- Si calcola il 30% del valore medio pro capite = € 150,00x30% = euro 45,00



- Supponiamo che nel contratto economico decentrato annuale sia stabilito che le eccellenze sono il 10% del personale: 1 persona

Calcolo finale: (euro 1.500,00 meno euro 45,00) diviso 10 = 145,50 quota performance individuale del personale dipendente

Maggiorazione del premio individuale = 145,50 + premio di 45,00 = euro 190,50



TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART.9

Incarichi di Elevate Qualificazioni

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità ed elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione;

I criteri per il conferimento, la revoca e gli atti di delega delle funzioni sono definiti ed approvati con appositi atti.

Art.10

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario.
2. L'erogazione dei premi correlati alla performance degli incaricati di Elevata qualificazione dovrà avvenire mediante valutazione da parte del Nucleo di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance

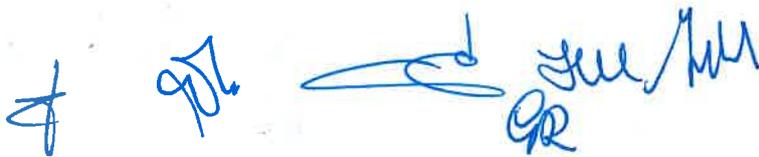
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti: risultato e progressione all'interno delle aree.

La valutazione della performance del personale incaricato di elevata qualificazione prende in esame i seguenti fattori:

- * il **raggiungimento di obiettivi di struttura** assegnati in sede di approvazione del PIAO Sottosezione Performance;
- * il **raggiungimento di specifici obiettivi individuali** assegnati in maniera puntuale al singolo responsabile;
- * la **qualità del contributo assicurato alla performance** generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato.

L'Amministrazione comunale definisce ogni anno la percentuale di risorse economiche da destinare alla retribuzione di risultato da attribuire ai titolari di Elevata Qualificazione.

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato verranno erogate in proporzione alla valutazione conseguita sulla base del seguente calcolo:



- (A) Budget a disposizione;
- (B) somma dei punteggi attribuiti a tutti gli incaricati di elevata qualificazione;
- (C) punteggio valutazione del singolo titolare elevata qualificazione;

Retribuzione di risultato = A/B*C

TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11 Classificazione

1. Il nuovo sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Con deliberazione della Giunta comunale n.31 del 16/03/2023 è stata data attuazione al nuovo ordinamento professionale e all'identificazione dei profili professionali.

Art. 12 Progressioni tra le Aree

1. Dal 01 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è stato inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico.
2. Con riferimento all'art. 13 e all'art. 15 del CCNL al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità acquisita potranno essere previste verticalizzazioni che avverranno sulla base di procedimenti valutativi e comparativi i cui criteri saranno definiti con appositi regolamenti;

Art. 13 Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.



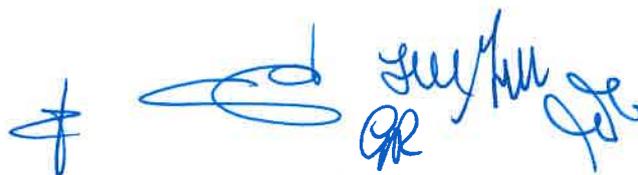
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA di inquadramento sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico.
4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che al 01/01 dell'anno di riferimento risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a. Il requisito minimo di accesso per partecipare alla selezione per la progressione economica all'interno dell'area è di tre anni compreso l'anno di attribuzione dell'ultima progressione (così come meglio specificato nel parere Aran CFL 224);
 - b. Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
 - c. Requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, avvia la procedura selettiva d'ufficio in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno considerati i seguenti fattori di valutazione:

- a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;

Punteggio assegnato 60 %.

- b) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nella medesima area professionale con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nella medesima area professionale, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per



ogni anno di anzianità di servizio, per frazioni superiori a 6 mesi si considera anno intero;

Punteggio assegnato 40 %

- c) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:
- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
 - 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
 - 8 e più anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
- d) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
- maggiore anzianità presso l'ente;
 - maggiore età anagrafica;
 - minor numero di progressioni economiche e verticali effettuate dall'anno 1999;
 - migliore valutazione nell'ultimo anno.
6. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art.78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
8. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL. Il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Responsabile per la valutazione in essere.
9. Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie ai fini dei criteri previsti dal presente articolo.
10. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art .47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali, (suddivisa per Area di inquadramento predisposta dal Servizio risorse umane) ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
12. Entro 15 giorni dalla trasmissione (via email) della graduatoria provvisoria a tutto il personale, gli interessati potranno presentare, all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria, osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni verrà



resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

13. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.
14. I nuovi assunti e gli assunti per mobilità tra Enti devono possedere un'anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il Comune di Vergiate di 36 mesi effettivi al 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della progressione all'interno dell'area. Pertanto, verrà considerata l'esperienza professionale maturata nel profilo alla data del 31/12 dell'anno precedente alla attivazione delle progressioni all'interno dell'area.
15. In caso di assenza superiore a 210 giorni dovuta a congedo per maternità o a malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita (art.37 CCNL 21/05/2018), legge 104/92, ai fini della media del triennio che precede l'anno di attivazione della progressione economica, verrà presa in considerazione la valutazione relativa ai tre anni precedenti con esclusione dell'anno di assenza.)

NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI PER OGNI AREA DI INQUADRAMENTO

Verrà stabilito annualmente, in sede di contrattazione decentrata, il budget da destinare alle progressioni all'interno dell'area di inquadramento.

In sede di contrattazione decentrata il numero di differenziali stipendiali da assegnare ad ogni area verrà definito secondo quanto prevede l'art. 14, comma 2, lettera b) del CCNL in vigore.

Le parti concordano che per finalità conoscitive ma non esaustive e tanto meno obbligatorie, potranno essere adottati i seguenti criteri di massima per l'assegnazione dei differenziali stipendiali per ciascuna area:

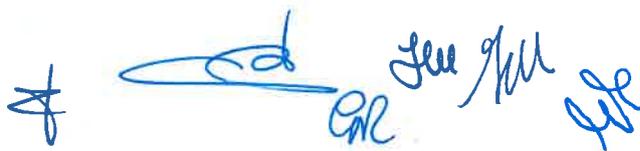
- Rilevare, per ogni area di inquadramento, il numero di dipendenti che hanno i requisiti per la progressione;
- Valorizzare la spesa teorica per area di inquadramento;
- Valorizzare la spesa teorica di tutte le aree di inquadramento;
- Calcolare la proporzione del budget per ogni area d'inquadramento;
- Assegnare il budget ad ogni area di inquadramento;
- Definire il numero di passaggi per ogni area di inquadramento con arrotondamento all'unità superiore in presenza di una parte frazionaria maggiore o uguale a 0,50.

TITOLO VI - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14

Orario di lavoro comma

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei



servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

Nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni le ferie devono essere pari a 32 giorni e le festività soppresse pari a 4 giorni.

Nel caso di orario di lavoro misto (orario articolato su 5 e 6 giorni) le ferie dovranno essere calcolate, a fine anno, in proporzione all'orario svolto.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a. turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 15;
 - b. orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 20;
 - c. orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31.
4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche e ad un giorno di riposo settimanale che deve essere obbligatoriamente di ventiquattro ore a cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero, secondo quanto prevede l'art. 9 del D.lgs. n° 66/2003.
5. Si evidenzia che sono oggetto di contrattazione integrativa: l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese; le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro; i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi; l'integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro.
6. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione previo confronto con la parte sindacale, secondo quanto indicato dal parere ARAN RAL_1220_Orientamenti Applicativi.

Art. 15 Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:



<i>Area organizzativa</i>	<i>N.ro addetti</i>	<i>Tipo turno</i>
Polizia Locale	Tutti tranne dipendenti di elevata qualificazione con incarico	Turno diurno, Antimeridiano e pomeridiano

3. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
4. L'indennità di turno è corrisposta unitamente allo stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento del lavoro in turno sulla base dei dati rilevati dal cartellino presenza di ogni turnista ed è corrisposta solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa in turno;
5. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
 - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021;
7. Per l'applicazione del presente articolo eventuali economie, rispetto al budget assegnato, incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

Art. 16 **Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene confermato l'orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto delle disposizioni della normativa vigente e del contratto collettivo in modo da garantire la presenza di tutto il personale in servizio durante l'orario di apertura al pubblico e garantire le esigenze organizzative e funzionali degli uffici richiesti dai responsabili di Area;
2. La flessibilità viene concordata in un'ora in entrata e mezz'ora in uscita e precisamente:
 - Flessibilità in entrata: dalle ore 8:00 alle ore 9:00

- Flessibilità in uscita: dalle ore 13.30
 - Flessibilità in uscita: dalle ore 18:00
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata
 4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile dell'Area;
 5. Il recupero del debito orario potrà essere effettuato:
 - nei giorni senza rientro pomeridiano, tenendo conto che se si superano le sei ore di lavoro deve essere effettuata una pausa non inferiore a 10 minuti;
 - nelle giornate lavorative con rientro pomeridiano a condizione che venga garantita l'effettuazione della pausa di almeno mezz'ora.
 6. Non possono usufruire dell'orario flessibile: il personale del Servizio di Polizia locale – il personale dell'Unità organizzativa manutentiva – Il personale del Servizio prima infanzia;
 7. La flessibilità per il servizio biblioteca/cultura e per il personale a tempo parziale dovrà essere concordata con i rispettivi responsabili di Area.
 8. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - b. assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 17

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.



Art.18 Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e/o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. È in ogni caso riconosciuta la riduzione di orario di cui al comma 1 al personale impiegato in regimi di turnazione già attivi prima del 1999.
4. I settori in cui si applica la riduzione oraria a 35 ore settimanali sono:
 - Servizio Polizia locale

Art. 19 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 30% dei posti complessivamente previsti nell'area di appartenenza dei dipendenti interessati, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione degli incaricati di elevata qualificazione.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari:
 - L'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea).
 - Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3.
 - Gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado ed affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
 - Dipendente portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
 - Figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
 - Figlio portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
 - Figlio di età non superiore agli anni 14.
 - Unico genitore con il minore di età anche superiore agli anni 14 ed inferiore agli anni 18 nel caso in cui vi sia: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica



- (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.
 - Dipendente con una invalidità certificata da una commissione pubblica.
 - Persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
 4. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.
L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa.
 5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

Art. 20

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, che a scelta del dipendente avviene sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione.

In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d)

Art. 21

Pausa

(art.34 CCNL 16/11/2022)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale portatore di handicap
 - c) personale che assiste familiari e portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
 - d) personale inserito in progetti terapeutici di recupero;
 - e) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - f) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art.22

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

(art.35 CCNL 16/11/2022)

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte con una pausa non inferiore a 30 minuti.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

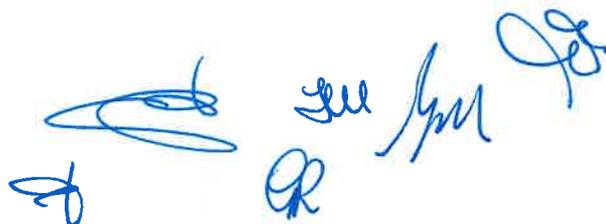
Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.

2. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
3. Il valore del buono pasto è fissato a € 7,00

Art. 23

Banca delle ore

(art.33 CCNL 16/11/2022)



1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate;
3. Il limite complessivo annuo delle ore accantonabili è pari a trentasei ore
4. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
5. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 24

Festività infrasettimanali per turnisti

(art.30 lett.d CCNL 16/11/2022)

È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 25

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett.f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000. f)



2. Il presente CCI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità.
6. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
7. I provvedimenti di cui ai comma 5 e 6 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
8. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art. 26

Indennità condizioni di lavoro

(art.70-bis CCNL 21/05/2018 e 84-bis CCNL 16/11/2022)



1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. Si stabilisce quale valore minimo Euro 1,50 e valore massimo Euro 2,00 giornaliero;

Si attribuiscono i seguenti pesi alle attività individuate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1

- a) **Peso dell'attività disagiata** in base alla descrizione dell'attività svolta.
 1. Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana **peso 1**
 2. Disagio connesso alla prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni **peso 2**
 3. Disagio connesso ad un'ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) **peso 3**

- b) Valore attribuito ad **attività esposte a rischi** in base all'indice di rischio che il DVR attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - 1) indice di rischio medio: **peso 2**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- c) Per le attività implicanti il **maneggio di valori**, riconducibile alla figura dell'Economo comunale che verrà individuato dal responsabile dell'Area economico-finanziaria, si dovrà far riferimento al **valore medio mensile** delle



risorse maneggiate:

- da 1.500,00 euro fino a 2.500,00 euro: **peso 2**

Ai pesi individuati corrispondono i seguenti valori:

Peso delle 3 casistiche	Valore
1 - 2	€ 1,50
>2	€ 2,00

3. L'individuazione dei beneficiari dell'indennità spetta al responsabile di Area che provvederà entro il mese di gennaio a darne comunicazione al servizio risorse umane
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.
5. L' indennità disciplinata dal presente articolo è corrisposta mensilmente solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa;
6. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

Art. 27

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino titolari di un incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento formalizzato, entro il mese di gennaio di ogni anno, dal responsabile dell'Area e trasmesso al servizio risorse umane;
3. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL sono :
 - a) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs7 marzo 2005, n.82, e ss.mm.ii.-CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;



- b) Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- c) Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- d) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- e) Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
- f) Attività servizi sociali (es. area minori, area anziani, supporto alle attività di assistenza)
4. Un unico dipendente può essere incaricato per più fattispecie, purché nettamente distinte e afferenti allo svolgimento di compiti non sovrapponibili; l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questa ipotesi l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. In ogni caso, l'incarico non può essere oggetto di frazionamento tra più soggetti, fatti salvi i casi di sostituzione per cessazione anticipata dell'incarico.
5. La pesatura dell'incarico avviene attribuendo un punteggio basato sui seguenti parametri:

N. di fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità		OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Grado di complessità della materia oggetto dell'incarico		Responsabilità gestionale e professionale	
N.	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Punteggio	Valutazione	Punteggio	Valutazione	Punteggio
1	10	5	10	15	20	Bassa	1 - 10	Bassa	1 - 10
2	20					Media	11 - 15	Media	11 - 20
3 o più	30					Alta	16-20	Alta	21 -30
TOTALE		100							

- Il grado di complessità viene valutato rispetto alla rilevanza giuridica, e/o amministrativa, e/o tecnica, e/o economico/finanziaria, e/o gestionale della materia oggetto dell'incarico.
- La Professionalità dell'incarico attiene alle capacità richieste al fine di svolgere l'attività demandata con competenza, efficacia ed autonomia

6. La quantificazione del compenso avverrà in proporzione al punteggio riportato e precisamente:

A - somma a disposizione definita dalla contrattazione

B - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità attribuiti da tutti i

responsabili di Area secondo la scheda sopra riportata

C - punti attribuiti al singolo dipendente

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
13. Per quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti;
14. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico del CCNL 2019/221.

Art. 28

Reperibilità

(art. 24 del CCNL 21/05/2018)

1. Viene confermata la pronta reperibilità per la seguente unità organizzativa:

	Area
UNITA' ORGANIZZATIVA MANUTENTIVA	Operatori Operatori esperti



2. Poiché l'introduzione del servizio di pronta reperibilità risponde ad una precisa scelta organizzativa del datore di lavoro pubblico, i lavoratori non possono rifiutarsi di essere posti in reperibilità;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari;
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Il servizio di pronta disponibilità verrà remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno di reperibilità assegnato.
6. Il servizio in reperibilità decorre dalle ore 6:00 alle ore 18:00 dei giorni: sabato – domenica e festività infrasettimanali.
7. Il personale in reperibilità deve essere informato entro il giorno 20 del mese della reperibilità programmata per il mese successivo.
8. In casi di eccezionalità e straordinarietà (quali ad esempio avvisi di criticità emessi da Regione Lombardia - codice rosso e codice arancio) la reperibilità potrà essere attivata nel giorno stesso, per il numero di persone necessarie e in base alla regolamentazione sotto esposta (settimana tipo);
9. Nel periodo 15 Dicembre - 15 Marzo, in particolari condizioni meteo e con preavviso di ventiquattro ore, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità più di sei volte in un mese sino ad un massimo di 10 volte.
10. In tale periodo la reperibilità eccedente (cioè quella effettuata oltre i sei turni mensili) verrà retribuita con un importo pari ad euro 13,00 per dodici ore al giorno ed euro 26,00 se ricadenti in giornate festive o di riposo settimanale. La reperibilità effettuata dalle ore 18:00 alle ore 6:00 verrà remunerata con un compenso pari a euro 26,00. Nel periodo sopra indicato la reperibilità verrà effettuata secondo il seguente schema (settimana tipo).

SETTIMANA TIPO

lunedì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
martedì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
mercoledì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
giovedì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
venerdì	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
sabato	dalle ore 18:00 alle ore 6:00	
domenica	dalle ore 06:00 alle ore 18:00	dalle ore 18:00 alle ore 6:00

11. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata le ore prestate vengono retribuite o compensate con recupero e l'indennità verrà frazionata (in misura non inferiore alle 4 ore) e



maggiorata del 10%;

Esempio: reperibilità di 12 ore: prestazione lavorativa pari a 6 ore

il dipendente avrà diritto a 6 ore di lavoro straordinario e 6 ore di indennità di reperibilità maggiorata del 10%

Qualora il dipendente inserito in un turno di reperibilità venga chiamato a svolgere una prestazione lavorativa, avrà diritto al seguente trattamento economico:

- a) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata nel **giorno di riposo settimanale (in genere la domenica)**: il dipendente ha diritto ad un compenso aggiuntivo (art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000) pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 74, comma 2 lett. b) del CCNL 16/11/2022 ed un riposo compensativo proporzionato alla durata della prestazione lavorativa da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. La prestazione lavorativa oltre le sei ore dà diritto ad un giorno di riposo; gli oneri per tale compenso sono a carico delle risorse di cui all'art. 80 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022;
- b) prestazione lavorativa effettuata durante un periodo di reperibilità effettuata in **giornata festiva infrasettimanale oppure in una ordinaria giornata lavorativa o anche in un giorno feriale non lavorativo (ad es. di sabato)**: il dipendente ha diritto alla retribuzione per lavoro straordinario per le ore effettivamente lavorate o, in alternativa, su sua richiesta ad un equivalente riposo compensativo;

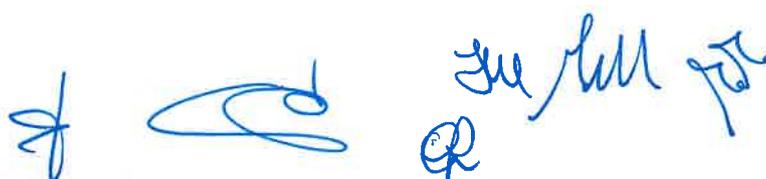
Qualora il turno di reperibilità cada **di domenica o nel giorno di riposo settimanale**, e non viene prestata alcuna attività lavorativa (nessuna chiamata) il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo tenendo presente che comunque dovrà effettuare l'orario completo di 36 ore settimanali, in quanto il periodo di reperibilità, anche se coincidente con il giorno di riposo settimanale non può in alcun modo essere equiparato a effettiva prestazione lavorativa.

12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
13. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale;
14. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

Art. 29

Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lg.vo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se



non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.

2. L' Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare, si fa riferimento a:
 - *Regolamento per gli incentivi per l'attività di accertamento IMU e Tari ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.*
 - *Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.*
 - *Disciplina per i compensi Istat*
3. I responsabili di Area preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.
4. Per la distribuzione degli incentivi di cui sopra viene adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato e della performance individuale in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge come da modello di perequazione sotto riportato;

FUNZIONARI CON INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Definizione dei criteri di riduzione

FASCE	TOTALE RISULTATO + INCENTIVI <i>(fino a Euro)</i>	% RIDUZIONE RISULTATO
I	€ 3.000,00	0
II	€ 3.700,00	10
III	€ 5.000,00	15
IV	IMPORTI SUPERIORI	30

DIPENDENTI



Definizione dei criteri di riduzione

FASCE	TOTALE PERFORMANCE + INCENTIVI <i>(fino a Euro)</i>	% RIDUZIONE PERFORMANCE
I	€ 1.500,00	0
II	€ 2.000,00	10
III	€ 2.500,00	15
IV	IMPORTI SUPERIORI	30

Ai fini della perequazione gli incentivi tecnici e gli incentivi per recupero evasione tributi verranno considerati al netto degli oneri a carico dell'Ente;

Le risorse relative alla retribuzione di risultato e alla performance non erogate rientrano nei rispettivi fondi per essere ridistribuiti.

Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile dell'Area interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

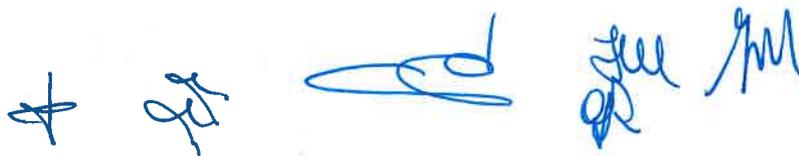
TITOLO VIII

IL LAVORO A DISTANZA

Articolo 30

Nuova modalità organizzativa del lavoro

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd "smart-working" in applicazione della L. 81/2017, previo confronto verranno disciplinati con apposito regolamento da parte dell'Ente:



- *-i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto*
 - *i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.*
2. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.
 3. Le prestazioni di lavoro in modalità agile saranno articolate secondo le fasce temporali di contattabilità e inoperabilità con diritto alla disconnessione così come previsto dall'art.66 del CCNL
 4. Parimenti l'art. 68 del CCNL disciplina il lavoro da remoto.

Articolo 31 **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:

a) Lavoro Agile

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende indispensabile la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, gli elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.

b) Lavoro da remoto

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, allo straordinario o similari.

Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.

Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere da remoto.

Art. 32 **Formazione lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e agli altri strumenti previsti per

operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 33

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 34

Indennità di funzione

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area Istruttori e nell'area Funzionari ed EQ (non titolare di incarico di EQ) può essere riconosciuta una indennità di funzione qualora allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del Corpo di Polizia locale.
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento formalizzato, entro il mese di gennaio di ogni anno, dal Comandante responsabile del Corpo di polizia locale tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
3. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - a Complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate
 - b Livello di autonomia nello svolgimento dell'attività
 - c Responsabilità gestionale
 - d Area e grado rivestito
4. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dell'indennità di funzione dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS.,
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.



6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate alla performance individuale.

Scheda attribuzione punteggio

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	<i>Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
b)	<i>Complessità dell'attività</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
c)	<i>Responsabilità gestionale</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
d)	<i>Grado del personale</i>	<i>max</i>	<i>XX punti</i>
	<i>Punteggio</i>	<i>max</i>	<i>XX punti</i>

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) *Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale a carico dell'incaricato di EQ e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.*
- b) *La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.*
- c) *La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.*
- d) *Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:*

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale area Istruttori	<i>Agente di polizia locale</i>	1
	<i>Agente scelto di polizia locale</i>	1,5
	<i>Assistente di polizia locale</i>	2
	<i>Assistente scelto di polizia locale</i>	2,5
	<i>Assistente esperto di polizia locale</i>	3
	<i>Soprintendente di polizia locale</i>	3.5
	<i>Soprintendente scelto di polizia locale</i>	4
	<i>Soprintendente esperto di polizia locale</i>	4,5
Personale di polizia locale Area Funzionari ed elevata qualificazione	<i>Specialista di vigilanza di polizia locale</i>	5
	<i>Vice commissario di polizia locale</i>	5,5
	<i>Commissario di polizia locale</i>	6
	<i>Commissario capo di polizia locale</i>	6,5
	<i>Commissario capo coordinatore di polizia locale</i>	7

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione*
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità*
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità*

*Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: A/B*C*

Articolo 35

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato

1. Per il personale della Area degli Istruttori, che ai sensi dell'art. 32, venga riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'art.14 del CCNL con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'art.96 del CCNL 16/11/2022.

Art. 36

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza. L'indennità spetta per la prestazione lavorativa ordinaria, nelle giornate di effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. L'indennità non verrà riconosciuta per le prestazioni di lavoro straordinario.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del Comando. Deve trattarsi di servizi svolti in ambienti esterni rispetto all'ufficio per attività di vigilanza.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,50 per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, sulla base dei dati comunicati dal Responsabile dell'Area polizia locale, ed è corrisposta solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa;
5. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. Eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno le risorse destinate alla performance individuale.

Art. 37

Utilizzo proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare annualmente una quota dei proventi effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo-Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.
2. La ripartizione della somma avverrà al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre dell'anno precedente, ripartendo la quota in valori pro-capite.
3. L'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada verrà disciplinato con apposito regolamento.



SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art.38

Personale educativo-scolastico

1. La prestazione del lavoro del personale educativo-scolastico, in applicazione dell'art. 86 e 87 CCNL 2019/2021, sono rideterminate in 35 ore settimanali;
2. Le ore eccedenti se effettuate in giornata festiva verranno retribuite come straordinario festivo, se effettuate in ordinaria giornata lavorativa o il sabato, potranno essere accantonate e utilizzate nel periodo di chiusura o sospensione del servizio.
3. In considerazione delle evolute competenze inerenti le figure dell'insegnante della scuola primaria e dell'educatrice nell'attività dei nidi, verrà assicurata, anche sulla base della legislazione nazionale e regionale in materia, la piena applicazione dell'art. 91, che dovrà individuare e realizzare i fabbisogni formativi per tutte le insegnanti ed educatrici che operano nell'ambito dell'annualità scolastica.

Art. 39

Attività extra calendario scolastico

(art. 86 e 87 CCNL 16/11/2022)

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane è riconosciuto al personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido un compenso economico pari ad euro 250,00 pro capite.
2. Tale compenso sarà liquidato unitamente alla liquidazione della performance individuale



TITOLO X
FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 40
Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il perso
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione compreso il pasto.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Art.41
Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno 1volta l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - Iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;

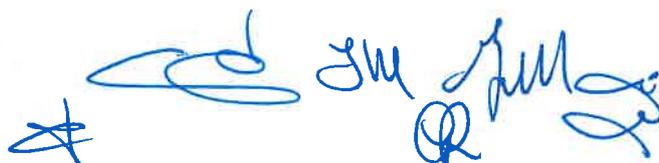


- Esiti delle indagini sul benessere organizzativo (con cadenza almeno annuale).
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
 4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
 5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
 6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art.42

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore 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.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.



Art.43

Welfare integrativo

Con riferimento all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 le parti concordano di rinviare la disciplina del welfare integrativo ad un successivo accordo.

TITOLO XI

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCELENZE DI PERSONALE

Art. 44

Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

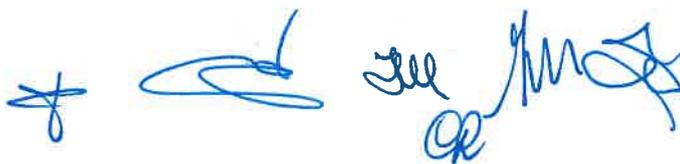
Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 Istruttore
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 2 istruttore/funziionario
Servizio elettorale		n. 1 Istruttore/funziionario
Servizio manutentivo		n. 1 operatore esperti

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme

Art. 45

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

1. l'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.



2. Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 46
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati 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.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'F', a long horizontal line, the letters 'SM', and other illegible marks.

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

SPESA PRESUNTA

PROGR. ECONOMICHE	146.730,00
COMPARTO	18.300,00
IND. SCUOLA MATERNA	682,00
TURNO	15.000,00
REPERIBILITA'	2.200,00
MAGGIORAZIONE ORARIA	1.500,00
SERVIZIO ESTERNO PL	2.145,00

NUOVE Progressioni tra le Aree
anno 2023

12.000,00 per l'attribuzione di:

- n. 3 differenziali all'interno Area Operatori Esperti
- n. 7 all'interno dell'Area Istruttori
- n. 3 all'interno dell'Area Funzionari ed EQ

Se attribuiti ad educatrici il budget totale ammonterà ad euro 12.700,00

CONDIZIONI LAVORO	3.400,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	21.000,00
INDENNITA' FUNZIONE PL	1.270,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA polizia locale	3.000,00
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SERVIZIO INFANZIA	500,00
PERFORMANCE INDIVIDUALE	46.298,61



LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:

IL Presidente: Cristina dott.ssa Fontana



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU: Giombelli Raffaella



Marchese Ilenia:



Mattaini Marina:



Ruzza Stefania:



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL VARESE: Sergio dott. Iommazzo

