

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Cavenago di Brianza
per gli anni 2023– 2024 – 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'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. 101 del 07.12.2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 12 dicembre 2023 alle ore 09.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Dott. Roncen Ivan
e dai sigg: Filippo Maria Proietti e Barbara Limonta

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

FP CGIL – Cereda Simone

CISL FP – Turdo Nicola

UIL FPL – Durante Antonio

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

FP CGIL – Giacomini Elena Ernestina

CISL FP – Pizzirusso Gerardina Angela

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Cavenago di Brianza.

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 Cavenago di Brianza, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

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.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa decorrenza prevista dal presente contratto relativa a specifici istituti normativi ed economici indicati. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e/o la consegna di copia cartacea 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 lettera raccomandata e/o 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) del CCNL, 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, Organismo Paritetico per l'Innovazione, 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 da parte dell'Ufficio preposto, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 10 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 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta per permettere l'esame preliminare degli stessi.
Delle riunioni viene redatto a cura dell'Amministrazione apposito verbale.

Art. 4

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.

TITOLO III

STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 5

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. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.

Art. 6

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. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.

3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.

4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati in forma scritta.

5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c.3 lett i) del CCNL.

6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verificano discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il responsabile convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere secondo le modalità stabilite all'interno dell'Ente al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.

7. 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 giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.

Art. 7

Differenziazione del premio individuale

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, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto a un numero massimo pari al 5% dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore.
3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 20% 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 sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente;

Art. 8
Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi”
(art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018)

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
4. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 9

Incarichi di Elevate Qualificazioni

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

2. Preso atto che alla data della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale sussistono gli incarichi ex Posizione Organizzativa, tali incarichi risultano confermati fino alla prevista scadenza, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, nel caso in cui non sia intervenuto apposito atto di revoca.

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni e un periodo minimo pari ad 1 anno con atto scritto e motivato. Periodi inferiori ad un anno sono previsti solo nel caso di sostituzioni.

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'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari al 25% del valore complessivo della retribuzione di posizione di cui al comma 1.

Le retribuzioni di posizione e risultato relative a convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 267 del 18.08.2000, seguono le disposizioni dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022 con le peculiarità definite nelle convenzioni stipulate tra gli Enti.

3. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione sono definiti dall'ente con apposito sistema di pesatura, per un valore non inferiore al 70% qualora gli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, siano positivi.

4. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella misura del 55% con indicatori legati alla performance organizzativa e come 45% agli indicatori legati alla performance individuale.

TITOLO V

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11

Progressioni tra le Aree

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico.

2. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21 (art. 13, comma 6).

3. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative *per soli titoli* di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

a) Anzianità di servizio (ovvero esperienza maturata) nell'area di provenienza, anche a tempo determinato nel comparto funzioni locali o in altri comparti del settore pubblico: 40 punti, assegnabili secondo le seguenti modalità:

1 punto per ogni anno di anzianità di servizio

b) Titoli di studio: 20 punti, assegnabili secondo le seguenti modalità:

- Laurea: 20 punti
- Titolo di studio attinente: 15 punti
- Titolo di studio non attinente: 10 punti

c) Competenze professionali maturate quali:

- percorsi formativi certificati (ECDL, TOEFL) da enti formativi pubblici e privati, attinenti al profilo professionale: 15 punti

- percorsi di aggiornamento da parte di enti di formazione pubblici e privati certificati, attinenti al profilo professionale: 15 punti
- titoli di abilitazione per l'iscrizione ad albi, ordini, o per l'esercizio di particolari funzioni, attinenti al profilo professionale necessari per l'esercizio dell'attività presso l'Ente: 10 punti

Art. 12

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, 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 sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali.

4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, 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) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
- b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai pre-requisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati 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;
- b) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, 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, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 3 anni minimi richiesti;
- c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica;

di cui:

75% ai titoli culturali di cui :

- *7 punti per diplomi di laurea vecchio ordinamento;*
- *7 punti per lauree specialistiche;*
- *5 punti per laurea triennale;*
- *4 punto per master; (cumulabile con i diplomi di laurea)*
- *3 punto per diploma di scuola secondaria di secondo grado;*
- *2 punto per attestati di qualifica professionale;*

25% ai titoli professionali di cui:

- *3 punto per ogni corso ufficialmente tenuto quale docente nella pubblica amministrazione;*
- *1 punto per percorsi formativi certificati*

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati sono così ponderati:

- Criterio a) : peso non inferiore al 50%
- Criterio b) : peso non superiore al 35%

- Criterio c) : peso non superiore al 15%

d) 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 della valutazione dell'ultimo anno.
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio della valutazione dell'ultimo anno.
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio della valutazione dell'ultimo anno.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità presso l'ente;
- maggiore età anagrafica;
- 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 di cui al comma 2, lett. b).

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 sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. 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 Dirigente 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. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
11. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
12. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
13. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente (EQ) e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.
14. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

TITOLO VI

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13

Orario di lavoro

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, fatta eccezione per l'orario di lavoro della Polizia Locale articolato su sei giorni settimanali.

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 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;

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;

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.

4. Il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche e a 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

Art. 14

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 programma-

zione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 giorni prima dell'inizio del periodo programmato.

2. 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.

3. Ai sensi dell'art. 30 comma 3 del CCNL, per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) 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.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

4. 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.

Art. 15

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata e in uscita anticipata o posticipata di ½ (mezza) ora rispetto all'orario ordinario di ingresso o uscita.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.

3. 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 portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2016/2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia 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. 16

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, 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. 17

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 e 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.

Art. 18

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 35% della dotazione organica di ciascuna area contrattuale, rilevata al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle EQ.

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 30 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. 19

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'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
4. 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)

5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare

eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 20

Pausa

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 che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 2016/2018;
- d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- e) 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.21

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

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 della durata minima di 2 ore.

Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.

Il buono pasto verrà erogato agli Agenti di Polizia Locale, al superamento delle 6 ore continuative, solo al verificarsi di attività caratterizzate da particolare complessità, tali da non permettere al lavoratore di effettuare la pausa pranzo (ad es. rilevazione incidenti stradali, attività di ordine pubblico). Sono escluse le attività ordinarie alle quali si applicano le disposizioni previste per tutto il personale dipendente (pausa pranzo della durata minima di 30 minuti e prestazioni lavorative svolte dopo la pausa pranzo della durata pari ad almeno due ore).

3. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

4. Il valore del buono pasto è fissato a € 7.

Art. 22 **Banca delle ore**

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL.

2. Su richiesta del dipendente vi confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 20 ore, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.

3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi.

Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario.

4. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno fruite o liquidate entro i successivi 90 giorni.

Art. 23 **Festività infrasettimanali**

1. 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. 24

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.
2. Il presente CCDI 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 5 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 CCDI ed entro

30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente/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 CCDI, 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 incapiante, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
7. I provvedimenti di cui ai commi 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. 25

Indennità condizioni di lavoro

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.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, secondo le seguenti modalità:

- Indennità di disagio: 1 euro
- Indennità di rischio: 1,50 euro
- Indennità di maneggio valori: da 0 a 3000 euro (1 euro); da 3001 (1,30 euro)

Art. 26

Indennità per specifiche responsabilità

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. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate dal presente istituto sono previste dall'art 82 del CCNL 16.11.2022:
3. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Servizio di cui al punto seguente. I compensi saranno quindi stabiliti in modo proporzionale al punteggio e alle somme destinate annualmente dalla contrattazione decentrata e non potranno mai superare l'importo massimo stabilito dal CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 in € 3.000,00 annuo lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale dell'Area dei Funzionari ed EQ.
4. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.
5. La scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione dei compensi è così determinata:

N.	Parametro accesso	PUNTI	Descrizione
1	Grado di competenza specialistico/professionale richiesto rispetto alle funzioni da svolgere	10	Elevato
		6	Medio-
		3	Basso
2	Responsabilità nella gestione delle relazioni interne		
	a) Con i superiori/amministratori	6	Elevato
		4	Medio
		2	Basso
		0	Nulla
	b) Con i colleghi/collaboratori	6	Elevato
		4	Medio

		2	Basso
		o	Nulla
3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici ecc..	6	Elevato
		4	Medio
		2	Basso
		o	Nulla
4	Coordinamento di risorse umane	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso
5	Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso
6	Svolgimenti in autonomia dei processi lavorativi	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso
7	Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	4	Elevato
		2	Medio
		1	Basso

6. L'importo dell'indennità spettante viene proporzionato al punteggio suddividendo il budget assegnato dalla contrattazione decentrata a questo istituto per la somma dei punteggi di ciascuna scheda e moltiplicando il valore così ottenuto per i punti della singola scheda;

Esempio:

dipendente A	scheda punti 38
dipendente B	scheda punti 22
dipendente C	scheda punti <u>11</u>
totale punti schede 71	
budget € 6.000 diviso 71 = € 84,50	
indennità dipendente A € 84,50 x punti 38 = € 3.211	
indennità dipendente B € 84,50 x punti 22 = € 1.859	
indennità dipendente C € 84,50 x punto 11 = € 930	

7. Entro il mese di Febbraio di ogni anno i titolari di Posizione Organizzativa assegnano le specifiche responsabilità e proporzionano i compensi di ciascun servizio sulla base del budget assegnato dalla contrattazione decentrata, se non ancora disponibile, gli importi vengono assegnati sulla base del budget dell'anno precedente salvo conguaglio. Successivamente adottano l'atto di conferimento della specifica responsabilità nel quale si dovranno indicare le specifiche mansioni necessarie al servizio specifico che si ricollegano ai requisiti indicati nella scheda.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto individuale di lavoro.
9. La quota da destinare a tale istituto sarà definita annualmente in sede di contrattazione decentrata, con la condizione che in caso di variazione del fondo in ribasso la cifra verrà proporzionalmente rideterminata.
10. 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 D.l. 112/2008. 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.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo nell'anno successivo.

Art. 27

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 28

Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo 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 ha adottato specifici regolamenti a cui si rimanda:

-Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997),.

- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.

- Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.

3. I dirigenti 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.

TITOLO VIII

IL LAVORO A DISTANZA

Articolo 29

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.

Le Parti concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall’interessato coniugata dall’esigenze dell’organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.

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. L’Ente mette a disposizione del dipendente la strumentazione informatica necessaria per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

4. 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.

5. Parimenti l’art. 68 del CCNL disciplina il lavoro da remoto.

Articolo 30

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, al turno, 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. 31

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.

TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 32

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. 33

Indennità di funzione

1. Al momento della stipula del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, l'indennità di funzione non è applicata e pertanto, si rimanda la sua definizione.

Art. 34

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 1.50/giorno, ed è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente (almeno metà del turno) la sua attività in:

- Attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

Art. 35

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare una quota pari al 10%

del 50% 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 avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori pro-capite.

TITOLO X

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 36

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire entro il mese di marzo le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
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.
8. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
9. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 37

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 due volte 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. 38

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

Art. 39
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. 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.

TITOLO XI

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 40

Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, 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 cat. B o C
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 2 cat. C o D

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 contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 41

Gestione delle eccedenze del personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina dell'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.

4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 42

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. 43

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.

Cavenago di Brianza li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Roncen Ivan _____

Proietti Filippo Maria _____

Limonta Barbara _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Giacopini Elena Ernestina – RSU FP CGIL _____

Pizzirusso Gerardina Angela – RSU CISL FP _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Cereda Simone - FP CGIL _____

Turdo Nicola - CISL FP _____

Durante Antonio – UIL FPL _____