



**CITTA'
DI CORSICO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON-DIRIGENTE**

**PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023/2025
PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2023**

-ACCORDO-



In data 29/12/2023 alle ore 9:15 presso la residenza del Comune di Corsico, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente - Dott.ssa Maranta Colacicco - Segretario Generale	P ☒	A []
Componente - Dott. Umberto Bertezzo - Dirigente Settore 1 e 3	P ☒	A []
Componente - Dott.ssa Daniela Sergio - Dirigente Settore 2	P []	A []
Componente - Dott.ssa Filomena Romagnuolo - Dirigente Settore 4	P ☒	A []

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	_____	P []	A []
OO.SS. Territoriale UIL FPL	_____	P ☒	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	_____	P ☒	A []
OO.SS. Territoriale CSA RAL	_____	P []	A []
R.S.U. Aziendale	_____	P []	A []
R.S.U. Aziendale	_____	P []	A []
R.S.U. Aziendale	_____	P []	A []
R.S.U. Aziendale	_____	P []	A []

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono il presente accordo.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente
Componente
Componente
Componente

Marta
Umberto Bertezzo
Daniela Sergio

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL - FP
OO.SS. CGIL - FP
OO.SS. UIL - FPL
OO.SS. CSA RAL
R.S.U. Aziendale
R.S.U. Aziendale
R.S.U. Aziendale
R.S.U. Aziendale

Tom. N. Le

Gianni De Francesco



**CITTA'
DI CORSICO**

PARTE I

PARTE NORMATIVA

TRIENNIO 2023/2025

 **UFFICIO MILANO**
SEGRETARIA
Gianni De Vancisco


ti.

f c R

SOMMARIO

SOMMARIO	4
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	6
ART. 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE	6
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA, DISCIPLINA TRANSITORIA	6
ART. 3 - VERIFICHE DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO	7
ART. 4 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI DECENTRATI	7
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	8
CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'	8
ART. 5 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE	8
ART. 6 - ISTITUTI CONTRATTUALI	8
CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE	9
ART. 7 - CRITERI GENERALI	9
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	10
ART. 8 - CRITERI GENERALI	10
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'	11
ART. 9 - PRINCIPI GENERALI	11
ART. 10 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	11
ART. 11 - COMPENSI ISTAT	13
ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	13
CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	14
ART. 13 - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	14
ART. 13.1 - <i>Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997</i>	14
ART. 13.2 - <i>Compensi previsti da disposizioni di legge</i>	14
ART. 13.3 - <i>Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione</i>	15
ART. 14 - INCENTIVI ECONOMICI PER PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITÀ DI DOCENZA	15
CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE	15
ART. 15 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	15
CAPO VII - SEZIONI SPECIALI	16
PERSONALE DI POLIZIA LOCALE	16
ART. 16 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO	16
ART. 17 - INDENNITÀ DI FUNZIONE	16
ART. 18 - UTILIZZO DEI PROVENTI DERIVANTI DAL CODICE DELLA STRADA	17
PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	18
ART. 19 - INCENTIVI ECONOMICI PER ATTIVITÀ ULTERIORI RISPETTO A CALENDARIO SCOLASTICO	18
CAPO VIII - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	19
ART. 20 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	19
ART. 21 - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	19
TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	21
CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	21

ART. 22 - REPERIBILITÀ	21
ART. 23 - TURNAZIONI	21
ART. 24 - ORARIO MASSIMO DI LAVORO SETTIMANALE	22
ART. 25 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	22
ART. 26 - ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO	22
ART. 27 - PERSONALE CHE PUÒ USUFRUIRE DELLA PAUSA PER IL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL SERVIZIO	23
CAPO II - ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	23
ART. 28 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	23
CAPO III - WELFARE INTEGRATIVO	24
ART. 29 - DEFINIZIONI	24
ART. 30 - IMPORTO A CARICO DEL FONDO	24
ART. 31 - CRITERI GENERALI	24
ART. 32 - MODALITÀ DI EROGAZIONE	24
ART. 1 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, ANNO 2023	26

ALLEGATO "A" AL CCDI 2023/2025	28
---------------------------------------	-----------

ALLEGATO "B" AL CCDI 2023/2025	29
---------------------------------------	-----------


CULFPB MILANO
 SEGRETERIA
 Giampaolo Francesco

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL-2018);
 - c) Il D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) Il D.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*" con particolare riferimento all'art. 40 comma 3-bis "*La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;*"
 - e) Il D.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - f) il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - g) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 186 del 29.12.2022;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
4. Con l'entrata in vigore del presente contratto, inoltre, tutti gli accordi in precedenza sottoscritti si intendono superati.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un nuovo contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCDI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro venti giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. Nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

 **CUPPE MILANO**
segreteria
Gianni De Franceschi

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del Fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCDI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del Fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione Dirigenziale n. 1007 del 19/12/2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta e le disponibilità di bilancio.

Art. 6 - Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL FUNZIONI LOCALI 21/05/2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia Locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia Locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79 comma 2 lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL-2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.

- o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 022).

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 - Criteri generali

1. Le risorse finanziarie disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza dagli Organi di Governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - misurazione e valutazione della performance;
 - e) la performance è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

UFFICIO MILANO
SEGRETERIA

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

N	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE
1	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	€ 350
2	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	€ 350
3	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	€ 150
4	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	€ 200
5	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	€ 150
6	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	€ 200

2. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

AREA PROFESSIONALE	IMPORTO PER SINGOLO DIFFERENZIALE	N. MAX
Operatori	€ 550,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5
Istruttori	€ 750,00	5
Istruttori personale educativo e docente	€ 1.100,00	5
Istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	€ 1.100,00	5
Istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali	€ 900,00	5
Funzionari/Elevate Qualificazioni	€ 1.600,00	6
Funzionari/Elevate Qualificazioni iscritti ad albi professionali	€ 1.800,00	6

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
4. Con la sottoscrizione del presente contratto le parti danno atto che non si procede all'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno 2023, prendendo atto dell'impegno dell'Amministrazione ad attivare l'istituto con decorrenza 2024.
5. Così come previsto dall'art. 7 comma 4 lettera c) del CCNL-2022, le parti pertanto s'impegnano a definire le procedure per l'attivazione delle progressioni economiche già a partire dal prossimo mese di gennaio 2024.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Art. 9 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione. Le stesse, pertanto, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto ad esclusione delle specifiche responsabilità e indennità di funzione.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi, in termini non esaustivi di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa, pertanto, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio. Di conseguenza tali importi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time, e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni previste negli articoli di seguito specificati.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro ¹

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - b) Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
 - c) Espletamento di maneggio valori: massimo euro 2,00 al giorno secondo la sottostante tabella.

VALORE MEDIO MENSILE DEI VALORI DI CASSA MENEggiATI	INDENNITA' GIORNALIERA
Da € 1 fino a € 150,00	€ 0,50
Da € 151,00 fino a € 3.000,00	€ 1,50

¹ Art. 70-bis CCNL-2018, art. 84-bis CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, con un massimo di € 6,00 al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 11a, 11b, 11c.

10a) Attività a rischio

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- a) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzature, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. L'attività è svolta presso edifici, strade e aree verdi di proprietà del Comune. Di norma tale rischio si rileva nel profilo "operai".
- b) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione alle attrezzature o sostanze che vi vengono impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. Di norma tale rischio si rileva nel profilo "cuochi".
- c) esercizio continuo dell'attività di trasporto di persone e/o cose.

L'indennità è dovuta solamente in presenza di effettivo svolgimento di attività che prevedono esposizione al rischio e, ai fini dell'erogazione, devono essere debitamente certificate dal Dirigente competente in termini di giorni da riconoscere al lavoratore.

10b) Attività disagiate

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) presentazioni di lavoro che richiedono in modo continuativo compiti di controllo, accertamento, notificazione e frequenti spostamenti sul territorio, comportando l'esposizione a situazioni di disagio superiore a quella concessa all'espletamento di funzioni ordinarie, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo
- b) prestazioni lavorative che richiedono, in considerazione delle esigenze organizzative del servizio e peculiarità di erogazione dello stesso, una elevata flessibilità dell'orario di lavoro (rispetto a quello adottato per la generalità dei dipendenti) che non integra i presupposti per l'applicazione di altro istituto contrattuale (es. turno, riduzione orario a 35 ore settimanali)

L'indennità è dovuta solamente in presenza di effettivo svolgimento di attività disagiate e, ai fini dell'erogazione, devono essere debitamente certificate dal Dirigente competente in termini di giorni da riconoscere al lavoratore.

10c) Maneggio valori

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
 - a) Economo comunale;
 - b) Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
2. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. L'importo viene individuato in applicazione della tabella prevista nel presente articolo.

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno, e quindi avanzate, vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 11 - Compensi ISTAT

1. L'Ente prevederà l'importo e corrisponderà specifici compensi al personale dandone informativa alle OOSS per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. a) CCNL-2022.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità ²

1. Tale indennità viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle Aree Istruttori e Funzionari non già titolari di incarico di Elevata Qualificazione.
2. Le indennità di ufficiale d'Anagrafe, Stato Civile ed Elettorale, di cui ai punti 1, 2 e 3 dell'allegato A, sono riconosciute ai soggetti nominati da Sindaco relativamente alla specifica funzione.
3. L'indennità di Responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC), di cui al punto 4 dell'allegato A, può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) i lavoratori a cui assegnare l'indennità di particolare responsabilità, dovranno essere nominati dal Dirigente competente, con apposito atto scritto, sulla base delle unità organizzative individuate dalla Giunta Comunale all'interno della Macrostruttura dell'Ente. Ogni unità organizzativa sarà pesata secondo i criteri previsti nell'Allegato B del presente documento;
 - b) l'incarico, di norma, ha scadenza annuale, ma può anche riguardare solamente alcuni mesi, e può essere rinnovato. Qualora assegnato per frazione di anno l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.
4. Il compenso corrispondente ad ogni incarico di particolare responsabilità di Unità Organizzativa Complessa (UOC) è definito dal Servizio Risorse Umane dell'Ente sulla base della corrispondente pesatura di cui al precedente comma 3 lettera a).
5. L'indennità spettante al personale incaricato di specifiche responsabilità in qualità di punto di riferimento di procedimenti complessi, di cui al punto 5 dell'allegato A, è riconosciuta ai soggetti formalmente incaricati dal Dirigente competente secondo i seguenti criteri:
 - a) che svolgono attività di natura prevalentemente intellettuale che richiede una formazione culturale di tipo tecnico in Servizi privi di responsabili di Unità Organizzativa Complessa
 - b) l'incarico, di norma, ha scadenza annuale, ma può anche riguardare solamente alcuni mesi, e può essere rinnovato. Qualora assegnato per frazione di anno

² Articolo 84, CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. f) CCNL-2022

l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

6. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno e sono proporzionate all'effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno la metà più uno dei giorni lavorativi del mese.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
9. Le parti danno atto che a partire da gennaio 2024 verrà valutata la possibilità di introdurre anche altre indennità previste dal CCNL.
10. Disciplina valida dal 01/01/2023.

CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ³

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 13.1 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997 ⁴

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1 aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da sponsorizzazioni;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente competente.

Art. 13.2 - Compensi previsti da disposizioni di legge ⁵

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. 36/2023;
 - b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003 ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018;
 - d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L.

³ Art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022

⁴ Art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022

⁵ Art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022

n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 13.3 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione ⁶

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dalla Giunta Comunale - con atto del Dirigente del Settore competente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo ex art. 82 comma 2 CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel Fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'Organo di Revisione.

Art. 14 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza ⁷

1. In applicazione all'art. 7 comma 4 lettera af) e dell'art. 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'Ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul Fondo delle risorse decentrate, per ogni ora di lezione frontale pari all'importo orario dell'Area Professionale di appartenenza maggiorata del 20% qualora trattasi di Funzionario, e del 30% qualora trattasi di Istruttori.
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un test iniziale e finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO VI - PERFORMANCE E PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e differenziazione del premio individuale ⁸

1. Alla performance individuale è destinato almeno il 30 % delle risorse destinate agli utilizzi di cui all'art. 80 comma 2 CCNL-2022
2. Gli importi destinati alla performance sono erogati secondo i criteri definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente.
3. Il premio individuale è erogato al dipendente a consuntivo in proporzione al punteggio attribuito all'esito del processo di valutazione.

⁶ Art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011

⁷ Art. 7, comma 4, lett. af) CCNL 16/11/2022

⁸ Art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 16/11/2022

4. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni a favore dei dipendenti più meritevoli:
- a) la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale, attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente;
 - b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 5% del personale a tempo indeterminato e che abbia ottenuto in sede di valutazione almeno un punteggio pari o superiore al 95%;
 - c) in caso di parità di punteggio al fine di determinare il personale a cui assegnare la suddetta maggiorazione si terrà conto dei seguenti criteri espressi in ordine decrescente d'importanza:
 - I. non aver mai percepito la maggiorazione;
 - II. media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti più elevata;
 - III. maggiore anzianità di servizio;
5. Le somme eventualmente non utilizzate sono redistribuite in modo proporzionale nello stesso anno al personale come produttività individuale.

CAPO VII - SEZIONI SPECIALI ⁹

PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel medesimo settore, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

Art. 16 - Indennità di servizio esterno ¹⁰

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità giornaliera viene stabilita in € 5,00 lordi per orario diurno ed € 10,00 lordi per orario serale e/o festivo, intendendo che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, deve essere superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Per orario serale si intende l'attività prestata a partire dalle ore 20.00. Se l'orario ordinario ha un'incidenza oltre le ore 20.00, l'indennità corrisposta sarà quella serale.
4. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17 - Indennità di funzione ¹¹

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari, non già titolari di incarico di Elevata Qualificazione, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità, di importo massimo pari ad € 3.000,00 annui per gli Istruttori ed € 4.000,00 per i Funzionari, viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare annualmente.

⁹ Artt. da 85 a 108 CCNL 16/11/2022

¹⁰ Art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022

¹¹ Art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.
3. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Agenti: da 0 a 900,00 euro;
 - b) Ufficiale: da 1.000,00 a 2.800,00 euro;
4. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, previa formale nomina annuale del Comandante della Polizia locale.

TABELLA per la determinazione dell'indennità di funzione ex art. 97 comma 3 CCNL-2022

a) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia Operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c) RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

Punteggio per calcolo dell'indennità massima dovuta:

- da 44 a 45 punti = fino a € 2.800,00
- da 39 a 43 punti = fino a € 2.000,00
- da 33 a 38 punti = fino a € 1.800,00
- da 27 a 32 punti = fino a € 1.500,00
- da 21 a 26 punti = fino a € 1.300,00
- da 18 a 20 punti = fino a € 900,00
- da 11 a 17 punti = fino a € 600,00

L'individuazione del valore annuale delle indennità sarà funzione del valore unitario moltiplicato per il punteggio avuto dal dipendente

$$\text{Fattore Unitario} = \frac{\text{Budget Annuo}}{\text{Sommatória Punti}}$$

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
6. Le parti si impegnano a rivedere la presente indennità art. 97 CCNL 2022 a partire da gennaio 2024.

Art. 18 - Utilizzo dei proventi derivanti dal codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL-2022 Le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni del codice della strada, saranno destinate a finanziare le posizioni di previdenza complementare eventualmente aperte mediante adesione volontaria degli operatori di Polizia Locale al Fondo Perseo pari a € 1.800 a operatore, come disciplinato dalla Delibera di Giunta Comunale n. 152/2011 di approvazione del "Regolamento Comunale di gestione dei fondi provenienti dalla PL" (ex art. 208 del D.Lgs. 285/1992)

2. Le parti prendo atto che un'ulteriore quota, stabilita ex lege, dei proventi della violazione al Codice della Strada potrà essere destinata per i seguenti fini:
- finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL-2022
 - erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 19 - Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico ¹²

1. In attuazione all'art. 7 comma 4 lettera ab), all'art. 86 comma 7, all'art. 87 comma 5 terzo periodo, all'art. 88 comma 5 e all'art. 89 comma 3 del CCNL-2022, eventuali ulteriori attività didattiche rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico sono incentivate economicamente mediante approvazione di uno specifico Progetto Obiettivo.
2. Le somme complessivamente destinate a tale Progetto Obiettivo saranno finanziate secondo quanto previsto dall'articolo 79, del CCNL-2022 e dovranno essere preventivamente inserite nell'accordo economico annuale per l'utilizzo ex art. 80 CCNL-2022.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno, e quindi avanzate, verranno destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

 **SEGRETERIA**
SECONDA
GIAMINIA FRANCESCA

¹² Art. 7, comma 4, lett. ab) CCNL 16/11/2022

CAPO VIII - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ¹³

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'Ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora anche EQ):
 - a) l'Ente stabilisce, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, che la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato è pari ad almeno al 15% stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente nell'Ente per le Elevate Qualificazioni, da un minimo dello 0% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna EQ, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
 - c) gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente;
 - d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*;
3. Eventuali economie che si dovessero generare dal finanziamento dell'indennità di posizione annuale rispetto al fondo degli incarichi di EQ stanziato vanno a finanziare il budget dell'indennità di risultato.

Art. 21 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle Elevate Qualificazioni e retribuzione di risultato ¹⁴

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - a) gli incentivi per le funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
 - f) i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

¹³ Art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 16/11/2022

¹⁴ Art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16/11/2022

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante;

 **ITALIANO**
SEGRETARIA
Giuseppe Francesco

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 - Reperibilità ¹⁵

1. In attuazione dell'art. 24 del CCNL FUNZIONI LOCALI 21/05/2018 e dell'art. 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) l'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Amministrazione con proprio atto di Giunta;
 - b) il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - c) ciascun dipendente può essere messo in reperibilità di regola per non più di sei volte in un mese;
 - d) in relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale semestrale. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 23 - Turnazioni ¹⁶

1. In relazione all'art. 7, comma 4, lettere l) e z) e all'art. 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente;
2. In relazione agli art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022, possono essere esclusi dall'effettuazione dei turni notturni, a richiesta e per un massimo di 6 mesi, i dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica connessi a motivi di salute.
3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali debitamente motivate dal Dirigente competente, fino a un massimo di n. 14.
4. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. 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.

¹⁵ Art. 7, comma 4, lett. i) CCNL 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. k) CCNL 16/11/2022

¹⁶ Art. 7, comma 4, lett. l) z) ac) CCNL 16/11/2022

Art. 24 - Orario massimo di lavoro settimanale ¹⁷

1. L'orario massimo di lavoro settimanale per il personale non dirigente non può superare la media di n. 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che per i seguenti Profili Professionali la durata dell'orario di lavoro non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale più ampio pari a dodici mesi:
 - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, D.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre Amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri Enti Locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - c) dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro ¹⁸

1. In applicazione dell'art. 36 del CCNL-2022 le parti concordano i seguenti 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:
 - a) massimo 60 minuti di flessibilità, anticipata o posticipata, rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita stabilito
 - b) la flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36 comma 3 del CCNL-2022, previo accordo con il Dirigente con modalità tali da non generare disagio organizzativo e aggravio di spesa per l'Ente (es. erogazione buono pasto);
 - c) eventuali crediti / debiti orari sono recuperabili esclusivamente all'interno delle fasce orarie di flessibilità previste;
 - d) sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico nei giorni di servizio attivo e diretto a contatto con l'utenza;
 - e) le fasce di flessibilità devono essere coordinate con gli orari di contattabilità previsti per lo svolgimento di attività in lavoro agile;
2. 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:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - siano impegnate in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigente;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie.

Art. 26 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL Regione ed Autonomie Locali 1 aprile 1999.

¹⁷ Art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 16/11/2022

¹⁸ Art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente e preventivamente autorizzata dal Dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico di ciascun Settore, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL Regione ed Autonomie Locali 1 aprile 1999, può essere elevato, sentito il dipendente, fino a 250 ore, fermo restando il rispetto del limite delle risorse previste nel relativo Fondo.

Art. 27 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio ¹⁹

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e dell'art. 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fino ad un massimo di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:
 - a) addetti coinvolti nelle attività di Protezione Civile;
 - b) personale appartenente al Corpo della Polizia Locale.

CAPO II - ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 28 - Salute e sicurezza sul lavoro ²⁰

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti danno atto che:
 - a) l'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro introduce criteri innovativi nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) in quest'ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) la metodologia è articolata come segue:
 - I. valutazione periodica dei rischi;
 - II. definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - III. elaborazione del Piano di Sicurezza.
 - d) le risorse destinate alla prevenzione dovranno consentire:
 - I. la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - II. la partecipazione del Rappresentante dei lavoratori (RLS) per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro capite annue per ogni mandato sindacale.
 - e) l'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

¹⁹ Art. 7, comma 4, lett. aa) CCNL 16/11/2022

²⁰ Art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16/11/2022

CAPO III - WELFARE INTEGRATIVO

Art. 29 - Definizioni

1. Il welfare aziendale è l'insieme dei benefici di natura assistenziale e sociale che l'Ente offre ai propri dipendenti con lo scopo di migliorarne la vita privata e lavorativa.
2. Tali benefici sono previsti dal CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2023, finalizzati al benessere dei dipendenti ed esenti da tassazione.
3. Si parla di *flexible benefit* quando l'Ente mette a disposizione dei dipendenti un importo da utilizzare per l'acquisto online di benefit scelti dal dipendente stesso in base alle proprie esigenze.

Art. 30 - Importo a carico del fondo ²¹

1. L'importo annuo a carico del Fondo Risorse Decentrate per gli anni 2023 - 2024 - 2025 è pari ad € 84.852,82=.
2. Tale importo, per gli anni 2024 e 2025, potrà essere implementato in accordo tra le parti.

Art. 31 - Criteri generali

1. I criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare sono i seguenti:
 - a) salvo quanto previsto dalla successiva lettera b), tutti i dipendenti del comparto assunti a tempo determinato/indeterminato e full-time/part-time che ha prestato servizio effettivo nel corso dell'anno per almeno 22 gg lavorativi hanno diritto di beneficiare del medesimo importo di welfare integrativo;
 - b) l'importo annuo massimo erogabile a nucleo familiare è pari ad € 3.000,00;
 - c) gli importi devono essere spesi in autonomia dal dipendente entro il 12 gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione, o altra data annualmente comunicata dall'ufficio personale.
 - d) eventuali importi assegnati, e non spesi nei tempi e/o con le modalità previste dal presente CCDI e dalle norme vigenti, saranno riassegnate sottoforma di performance individuale dell'anno di competenza;
 - e) l'attribuzione degli importi avviene a prescindere dall'esito dalla procedura di valutazione della performance.

Art. 32 - Modalità di erogazione

1. In conseguenza della valenza triennale del presente contratto gli importi di welfare saranno attribuiti ai dipendenti entro il mese di marzo dell'anno di competenza, salvo previa costituzione del Fondo Risorse Decentrate da parte dell'Ente, anche in assenza di sottoscrizione tra le parti degli accordi annuali di destinazione.
2. Fermo restando la quota individuale a dipendente annualmente erogata entro la scadenza di cui al comma 1, eventuali quote in eccedenza all'importo stabilito al precedente art. 28 comma 1 derivanti da variabili indipendenti dalle parti, quali ad esempio nuove assunzioni, saranno finanziate con le somme destinate alla performance individuale.
3. I benefici derivanti dall'introduzione del sistema di welfare integrativo sono erogati tramite adesione ad una piattaforma web dedicata.
4. Le modalità di utilizzo dell'istituto del welfare sono definite dalle norme vigenti dall'art. 82 del CCNL FUNZIONI LOCALI 16/11/2023 e da apposito Regolamento comunale.

²¹ Art. 7, comma 4, lett. h) CCNL 16/11/2022



CITTA' DI CORSICO

PARTE II

PARTE ECONOMICA

ANNO 2023

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 1 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 ²²

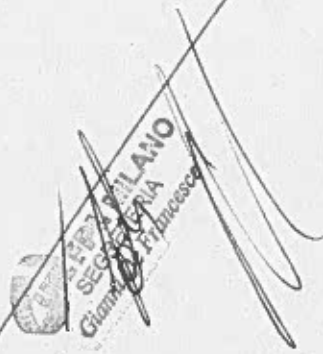
1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
- a) per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ammontano ad € 905.912,46, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- I. i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - II. le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
 - III. l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - IV. l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di Posizione Organizzativa (ora Elevata Qualificazione), ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
- b) tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80 e 81	415.920,24 €
Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000	1.575,39 €
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL FUNZIONI LOCALI 21/05/2018e 84-bis, CCNL-2022	18.000 €
Indennità di turno	Art. 30	42.000 €
Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	1.000 €
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	48.310 €
Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	10.000 €
Indennità servizio esterno Polizia locale (da finanziarsi PRIORITARIAMENTE CON art. 208 Cds)	Art. 100	20.000 €
Incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (da finanziarsi con art. 208 Cds)		20.000 €
Compensi previsti da disposizioni di legge (compensi ISTAT)	Art. 80, co. 2, lett. g)	5.000
Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	366 €
Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	84.852,82 €
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	Art. 80 c. 2 lett g) CCNL 2019-2021	210.000 €
INCENTIVI PER RCEUPERO IMU TARI	Art. 80 c. 2 lett g) CCNL 2019-2021	28.888.01 €
TOTALE		905.912,46 €

2. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa prevista per ciascun istituto nell'anno 2023.

²² Art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 16/11/2022

3. Nel caso in cui venissero accertate a consuntivo maggiori spese relative alle indennità di cui al presente articolo, si procederà ad un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
4. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte, comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno qualora contrattualmente previsto.



Handwritten initials and signatures at the bottom left of the page, including what appears to be 'K', 'C', 'R', and 'M'.

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCDI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO LORDO
1.	Ufficiale di Stato Civile	€ 1.000,00
2.	Ufficiale d'Anagrafe	€ 1.000,00
3.	Ufficiale Elettorale	€ 1.000,00
4.	Responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC)	Importi previsti da CCDI secondo graduazione di cui all'Allegato B
5.	Punto di riferimento tecnico-amministrativo in procedimenti complessi in Servizi privi di Responsabili di Unità Organizzativa Complessa	€ 1.000,00

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di € 500,00 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: $(500,00 + 500,00 + 500,00 + 500,00) * 75 \text{ per cento} = € 1.500,00$

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000,00 annui lordi, elevabile ad euro 4.000,00 annui lordi, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

 **COMUNE DI MILANO**
SISTEMA
Giuseppe Francesco

