



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI TREZZANO SUL NAVIGLIO RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.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. 219 del 15/12/2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente relativo al triennio 2023/2025,

la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di Trezzano sul Naviglio sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Trezzano sul Naviglio relativo al triennio 2023-2025.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- Dott.ssa Elisa Terrazzino, in qualità di Presidente;
- Rag. Ermanno Zendra, in qualità di componente;
- Sig.ra Daniela Galli, in qualità di componente;

e la seguente RSU:

- Cristian Perversi;
- Valeria Porcino;
- Margherita De Luca;
- Daniela Gavini;
- Noemi Guarraci;
- Carmelo Caltagirone Amante;
- Annamaria Lorenzetto;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL Sergio Iannaccone;
- CISL FP Amilcare Tosoni;
- UIL FPL Giovanni De Francesco;



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI TREZZANO SUL NAVIGLIO
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
ART. 1 – PREMESSA.....	5
ART. 2 – OGGETTO E FINALITA’.....	5
ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
ART. 4 – VALIDITA’, DURATA E VERIFICHE PERIODICHE.....	6
ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI.....	6
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	7
ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI.....	7
ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	7
ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI.....	7
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA’ DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.....	9
ART. 9 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.....	9
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA’ DI LAVORO.....	10
ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	10
ART. 11 – RIFLESSI SULLA QUALITA’ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA’ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	10
TITOLO V - ORARIO DI LAVORO.....	12
ART. 12– CRITERI PER L’INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA’ DELL’ORARIO DI LAVORO	12
ART. 13 – DURATA DELL’ORARIO DI LAVORO	12
ART. 14 – ORARIO MULTIPERIODALE	13
ART. 15 – LAVORO STRAORDINARIO	13
ART. 16 – BANCA DELLE ORE	14
ART. 17 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	14
TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI.....	16
CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI.....	16
ART. 18 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	16
ART. 19 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	16
ART. 19 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	17
ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE.....	20
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE	20
CAPO II – LE INDENNITA’ ACCESSORIE.....	24
ART. 21– INDENNITA’ CONDIZIONI DI LAVORO	24
ART. 22 – INDENNITA’ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA’	25
ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	27
CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”.....	29
ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	29
ART. 25 – CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	30
CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”.....	31
ART. 26 - INDENNITA’ DI SERVIZIO ESTERNO.....	31
ART. 27 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.....	31
ART. 28 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA.....	32

ART. 29 – INDENNITA’ DI TURNAZIONE.....	33
ART. 30 – INDENNITA’ DI FUNZIONE	34
ART. 31 - SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO	35
ART. 32 - RIDUZIONE DELL’ORARIO DI LAVORO	35
CAPO V – SEZIONE SPECIALE “PERSONALE EDUCATIVO”.....	36
ART. 33 – INCENTIVI ECONOMICI PER ATTIVITA’ ULTERIORI RISPETTO A QUELLE INDIVIDUATE NEL CALENDARIO SCOLASTICO.....	36
TITOLO VI - ISTITUTI VARI.....	37
ART. 34 – INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITÀ DI DOCENZA	37
ART. 35 – <i>WELFARE</i> INTEGRATIVO.....	37
TITOLO VII.....	38
ART. 36 – DISPOSIZIONI FINALI.....	38

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – PREMESSA

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto dall'A.RA.N. e dalle organizzazioni sindacali UIL FPL, FP CGIL, CISL FP, e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

ART. 2 – OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Trezzano sul Naviglio con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

¹ In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

—Articolo 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”;*

—Articolo 40, comma 3-quinquies: *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”;*

ART. 4 – VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 – 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI

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 entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione.
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

ART. 7 – CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 8 – PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i. e alle specifiche norme contrattuali nazionali del personale delle Funzioni Locali in materia, vigenti tempo per tempo.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica a loro dedicata e la bacheca elettronica presente sulla intranet comunale per la pubblicazione e

diffusione di materiale di interesse sindacale. L'amministrazione si impegna a dare attuazione a quanto indicato entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

ART. 9 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

Servizio	Personale da mantenere in servizio
STATO CIVILE	n. 1 unità con incarico di Ufficiale di stato civile <i>(limitatamente per le attività di ricevimento denunce dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)</i>
ELETTORALE	n. 1 unità <i>(solo per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)</i>
STIPENDI	n. 1 unità <i>(al fine di assicurare l'operatività se la giornata di sciopero coincide con l'ultimo giorno utile per le operazioni di erogazione degli stipendi)</i>
POLIZIA LOCALE	n. 2 unità costituenti la pattuglia per turno

2. I Responsabili di Area, in qualità di datori di lavoro, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Area devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.
4. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale precettato prestazioni di lavoro straordinario.

ART. 9 bis – DISPOSIZIONI SPECIFICHE IN CASO DI SCIOPERO PER I DIPENDENTI DEGLI ASILI NIDO

1. In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica di cui all'art.2, comma 1, lett. g), ai sensi dell'art.1, comma 2, lett.d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

- a) svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.

2. In occasione di ogni sciopero, il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

3. Al fine di garantire i servizi essenziali e le relative prestazioni indispensabili indicati nell'articolo 2, comma 2, n. 18) e nel comma 1 del presente articolo:

a) non saranno effettuati scioperi a tempo indeterminato;

b) negli asili nido, gli scioperi, anche brevi, di cui alla successiva lettera d), non possono superare, nel corso di ciascun anno scolastico, il limite di 40 ore individuali (equivalenti a 8 giorni per anno scolastico);

c) ciascuna azione di sciopero, anche se trattasi di sciopero breve o di sciopero generale, non può superare, i due giorni consecutivi; il primo sciopero, all'inizio di ogni vertenza, non può superare la durata massima di una giornata lavorativa (24 ore consecutive); gli scioperi successivi al primo per la medesima vertenza non possono superare i due giorni consecutivi (48 ore consecutive); nel caso in cui dovessero essere previsti a ridosso dei giorni festivi, la loro durata non può comunque superare la giornata; in caso di scioperi distinti nel tempo, sia della stessa che di altre OO.SS., che incidono sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza, l'intervallo tra l'effettuazione di un'azione di sciopero e la proclamazione della successiva è fissato in due giorni, a cui segue il preavviso di cui all'art. 6, comma 1;

d) gli scioperi brevi - che sono alternativi rispetto agli scioperi indetti per l'intera giornata - possono essere effettuati soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di attività educative. In caso di organizzazione delle attività su più turni, gli scioperi possono essere effettuati soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano. La proclamazione dello sciopero breve deve essere puntuale. Deve essere precisato se lo sciopero riguarda la prima oppure l'ultima ora di attività educative, non essendo consentita la formula alternativa. Gli scioperi brevi sono computabili ai fini del raggiungimento dei tetti di cui alla lettera b); a tal fine 5 ore di sciopero breve corrispondono ad una giornata di sciopero. La durata degli scioperi brevi per le attività funzionali all'attività educativa deve essere stabilita con riferimento all'orario predeterminato in sede di programmazione;

e) gli scioperi proclamati per l'intera giornata lavorativa non possono comportare la chiusura degli asili nido e la sospensione del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico.

4. Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati o derogati dai commi precedenti, trova applicazione la generale disciplina prevista dal presente accordo, ad eccezione di quanto previsto dall'art.5.

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

ART. 10 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO ²

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Comune di Trezzano sul Naviglio, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di Trezzano sul Naviglio informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.
6. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) di cui all'articolo 6 del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022, sia specificamente affrontata la tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di *burn-out*, attraverso la rilevazione con test da somministrare a tutto il personale, relazioni ed azioni da intraprendere al fine di ridurre gli effetti negativi legati allo stress da lavoro correlato.

² L'articolo 7, comma 4, **lettera M)** del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

ART. 11 – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. 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. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera t)** del CCNL del 16/11/2022³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura preposta alla transizione digitale, per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informatici.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi.

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO

ART. 12- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO ⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Area;
 - la fascia temporale di flessibilità è determinata in 60 (sessanta) minuti in entrata ed uscita (per l'uscita solo per le giornate senza rientro pomeridiano);
 - la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area anche di valore temporaneo (ad esempio il personale di polizia locale e del servizio asili nido);
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile di Area. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano nelle condizioni indicate all'articolo 36, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.
4. La pausa pranzo prevista dalle ore 13 alle ore 14.30 con un minimo di 30 minuti, può iniziare in qualsiasi momento nell'intervallo di tempo, decorre dal momento della timbratura in uscita.

ART. 13 – DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO ⁵

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media

⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - incaricati di Elevata qualificazione (EQ);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni presso altri enti locali ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 311/2004.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 14 – ORARIO MULTIPERIODALE ⁶

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a 26 settimane.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 15 – LAVORO STRAORDINARIO ⁷

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Area, il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue), è elevato a n. 220 ore annue per dipendenti che svolgono funzioni di supporto ad attività strategiche (individuate preventivamente dal Segretario Generale su proposta del Responsabile di Area competente).
2. Il numero massimo dei dipendenti di cui al precedente comma 1 non può essere superiore al 2% dell'organico, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo per la remunerazione del lavoro straordinario.

⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera Q**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

⁷ L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%.
L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

3. L'Organismo paritetico per l'Innovazione provvede, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione con cadenza semestrale, ad effettuare il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dello stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori.
4. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

ART. 16 – BANCA DELLE ORE ⁸

1. La banca delle ore, di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Area, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore maturate che possono confluire nell'anno successivo è di n. 6 (sei) ore, suscettibile di revisione annuale.
3. L'Organismo paritetico per l'Innovazione provvede al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo, proponendo, eventuali, finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

ART. 17 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ⁹

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

⁸ L'articolo 7, comma 4, **lettera O**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del citato CCNL.

⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera N**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 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 di cui al comma 1 del presente articolo.

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 18 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.

ART. 19 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ¹⁰

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹¹;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse

¹⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

¹¹ Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'articolo 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo dal pagamento delle varie indennità sarà destinato ad incrementare l'ammontare delle somme destinate alla performance individuale.

ART. 19 bis – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE¹²

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei “*premi correlati alla performance*” (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il SMVP dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purché continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei premi performance sulla base di automatismi comunque denominati.
3. La valutazione viene resa dal Responsabile di Area, di norma da effettuarsi entro il mese di aprile dell'anno successivo, cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno ad Aree funzionali diversi, la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile a cui lo stesso è assegnato al 31/12, previo confronto con il/i Responsabile/i che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno, al fine di pervenire ad un'unica valutazione.
4. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 90 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 90 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività, la maternità obbligatoria e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell'amministrazione comunale. Il requisito minimo di partecipazione (90 giorni) si riferisce al personale dipendente a tempo pieno con articolazione su 5 giorni lavorativi alla settimana e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse.
5. La corresponsione del premio performance avviene in relazione al punteggio conseguito

¹² L'articolo 7, comma 4, **lettera B)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

il base al vigente SMVP parametrata:

- al periodo di servizio ed alle assenze effettuate:

Range presenza su base annua (giorni)*	Parametro
>= 150	1,00
>= 130; < 149	0,90
>= 110; < 129	0,70
>= 90; < 109	0,40

* per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i range sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

- all'inquadramento nell'Area:

Area	Parametro
Funzionari ed EQ	1,00
Istruttori	
Operatori esperti	
Operatori	

- all'orario settimanale di servizio;

6. In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo¹³ di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è così definito:

n. dipendenti assegnati all'Area funzionale	n. maggiorazioni max da assegnare
Sino a 10	1
Da 11 a 20	2
Oltre 20	3

7. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.
8. In continuità con la previgente disciplina contrattuale integrativa e dei chiarimenti forniti dall'ARAN in materia (CFL44), le parti concordano di prevedere un meccanismo di perequazione tra compensi correlati alla performance e compensi percepiti in forza di specifiche disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della legge 499/1997; ecc). La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale

¹³ L'articolo 7, comma 4, **lettera AE)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 2 (differenziazione del premio individuale) e della quota limita di cui al comma 3.

del premio performance in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento premio
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	<i>20%</i>
<i>Da 1.501 a 2.500 euro</i>	<i>30%</i>
<i>Da 2.501 a 5.000 euro</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre i 5.000 euro</i>	<i>80%</i>

9. I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi. I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati ai premi correlati alla performance, per l'anno di riferimento.

**ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ¹⁴**

1. La procedura per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area di inquadramento, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 4, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ, distinte tra quelli incaricati di EQ e quelli non incaricati. Al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli Responsabili di Area viene introdotto un meccanismo di ponderazione delle valutazioni (ovvero di riparametrizzazione della valutazione della performance conseguita dal dipendente con la valutazione più alta all'interno dell'Area stessa, sempre con riferimento alla medesima

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera C)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Area di inquadramento).

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura **selettiva** della procedura, il Responsabile dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 7 e disponibile sulla intranet comunale, l'avvio delle procedure selettive indicando:
 - il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;
 - b) formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.
5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato (anche in posizione di comando o distacco presso altri enti), in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
 - a) non aver beneficiato negli ultimi 3 (tre) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) assenza, negli ultimi 2 (due) 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 e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERIO		PUNTEGGI O MASSIMO	SPECIFICHE
A	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	55	Si applica la seguente pesatura annuale: – Primo anno a ritroso del triennio max 15 punti; – Secondo anno a ritroso del triennio max 20 punti; – Terzo anno a ritroso del triennio max 30 punti.
	ESPERIENZA PROFESSIONALE		n. 2 (due) punti all'anno, per

B	Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	40	massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.	
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	5		
			C.1	n. 5 (cinque) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 0,5 punti. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3 punti) come segue:

numero anni senza progressione	Punteggio aggiuntivo
Da più di 6 anni	3

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Trezzano sul Naviglio;
 - al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella "A" del CCNL del 16/11/2022. Sono ricondotti alla disciplina del "differenziale stipendiale maggiorato" il personale del Comune di Trezzano sul Naviglio che per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali

(articolo 102 del CCNL del 16/11/2022), come meglio dettagliato nel documento “*Profili professionali del personale dipendente del Comune di Trezzano sul Naviglio*” approvato con deliberazione di G.C. n. 56 del 24/3/2023 nonché al personale educativo.

CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 21- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ¹⁵

1. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio valori.
2. Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in "via continuativa" alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione, stante la peculiarità organizzativa dell'Ente, le parti stabiliscono che le attività che comportano esposizione continua a disagio quelle di sportello e/o *front office* per minimo 3 giorni lavorativi con minimo 3 ore continuative di servizio, per le attività prestate in presenza purché interamente coperto dal dipendente l'orario di apertura al pubblico; prestazione richiesta e resa dal personale dell'Asilo Nido vista l'attività svolta sottoposta a turni; prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e modi ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata, la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività continuative connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni ed eventi anche a carattere istituzionale, problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia ecc.);
3. Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un'esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L'amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure ed adottare tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.
4. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

¹⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera D)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	RISCHIO	€ 3,00
B	DISAGIO	€ 3,00
C	MANEGGIO VALORI da euro 0,00 a euro 2.000,00 importo indennità € 1,00 per ogni giorno di effettivo maneggio valori, sono escluse le transazioni telematiche; da euro 2.000,01 a euro 5.000,00 importo indennità € 1,60 per ogni giorno di effettivo maneggio valori, sono escluse le transazioni telematiche; da euro 5.000,01 a euro 15.000,00 importo indennità € 2,00 per ogni giorno di effettivo maneggio valori, sono escluse le transazioni telematiche; da euro 15.000,01 a euro 30.000,00 importo indennità € 2,40 per ogni giorno di effettivo maneggio valori, sono escluse le transazioni telematiche; oltre euro 30.000,01 importo indennità € 3,00 per ogni giorno di effettivo maneggio valori, sono escluse le transazioni telematiche.	

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per "giorno" di cui al precedente comma 5, si intende:
- **RISCHIO**: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
 - **DISAGIO**: giorno di effettivo svolgimento delle attività purché garantita la condizione di cui al comma 2;
 - **MANEGGIO VALORI**: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
7. Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*).
8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità da corrispondere è data dalla somma delle singole voci, in alcun modo può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL.

9. Il Responsabile di Area di appartenenza individua annualmente gli aventi diritto all'indennità di condizione lavoro, precisando le attività soggette a rischio (precedentemente definite nel DVR e dal parere del medico competente), disagio e maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni e comunica all'Ufficio Personale l'importo da liquidare, con cadenza trimestrale, entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo.

ART. 22 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'¹⁶

1. 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 dal Responsabile di Area in capo al personale delle Aree degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Le parti concordano nel ritenere ascrivibili alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono le seguenti:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale (in tale fattispecie è ricondotto il **responsabile del Servizio** di cui all'attuale organigramma funzionale dell'Ente);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi (in tale fattispecie è ricondotto il **responsabile dell'Ufficio** di cui all'attuale organigramma funzionale dell'Ente);
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

¹⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera F)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

3. Ciascun Responsabile di Area, nel periodo dal 1 al 31 dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, (o in caso di modifiche alla struttura organizzativa dell'Area) individua, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse, le posizioni di specifiche responsabilità che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico secondo le modalità indicate ai successivi commi 6 e 7, nell'ambito delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa. In attesa della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dell'anno di valenza degli incarichi, il Responsabile di Area è autorizzato ad utilizzare le risorse nel limite massimo di quanto già speso nell'anno precedente per tale finalità nell'ambito della propria Area. Definite le posizioni, il Responsabile di Area provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti interessati, con atto formale motivato.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 2.
5. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
6. Per le specifiche responsabilità indicate, al comma 2, lettere da A) e B) del presente articolo, indipendentemente dall'Area di inquadramento, l'indennità è stabilita nell'importo fisso annuo di € 300,00.
7. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, lettere C) ad D) del presente articolo, indipendentemente dall'Area di inquadramento, il peso da attribuire alla posizione ricoperta e quindi la misura dell'indennità, avviene sulla base dei seguenti fattori:

Professionalità (max punti 10)
GIURIDICA: si valuta la complessità dello scenario normativo di riferimento e il suo grado di variabilità;
TECNICA: si valuta la complessità delle competenze tecniche e del grado specializzazione afferenti la posizione;
GESTIONALE: si valuta la complessità delle istruttorie relative ai procedimenti potenzialmente afferenti la posizione anche con riferimento al grado di interfunzionalità e/o alla necessità di concorso di altri soggetti nella fase istruttoria e/o decisionale).
Complessità direzionali/organizzative (max punti 10)

COLLOCAZIONE NELL'ORGANIZZAZIONE: si valutano numerosità e consistenza delle articolazioni organizzative che afferiscono alla posizione, considerando tali anche i soggetti cui sono stati esternalizzati servizi;
COMPLESSITÀ INCARICO TECNICO ORGANIZZATIVO: si valutano la numerosità dei processi afferenti la posizione, la loro trasversalità in relazione ad altre articolazioni organizzative, il numero di persone coordinate);
RELAZIONI INTERNE (si valutano intensità e frequenza dell'interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre articolazioni organizzative interne o esterne all'area di riferimento);
RELAZIONI ESTERNE: si valutano intensità e frequenza dell'interfaccia con soggetti esterni: enti, cittadini, operatori economici, professionisti;
INNOVAZIONE E SVILUPPO: si valuta la rilevanza del ruolo che l'innovazione tecnologica o la variabilità nel tempo dei processi di lavoro rivestono per la posizione;
ATTIVITÀ DI STUDIO E RICERCA: si valuta la rilevanza nell'ambito della posizione dei processi che richiedono elevata intensità di attività di studio e ricerca e che sono caratterizzati più da logiche di lavoro per progetti e meno da logiche di lavoro per adempimenti.
Responsabilità (max punti 10)
ECONOMICA: si valuta con riferimento a numero e tipologia dei procedimenti potenzialmente afferenti la posizione aventi rilevanza economica e/o patrimoniali.
AMMINISTRATIVA: si valuta con riferimento a numero complessivo e tipologia dei procedimenti potenzialmente afferenti la posizione.
Strategicità (max punti 10)
si valuta la rilevanza della posizione in relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione

8. L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato. Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie ed ex festività soppresse, malattia oltre i 10 giorni, legge 104, maternità obbligatoria) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.

ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ¹⁷

1. Le parti rinviando al “*Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016*”, approvato con deliberazione di G.C. n. 204 del 8/11/2019, la disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche. Le parti convengono di avviare, entro tre mesi dall'approvazione del presente contratto, apposita sessione negoziale di contrattazione integrativa finalizzata a verificarne la necessità di apportare modifiche al summenzionato testo regolamentare.

¹⁷ L'articolo 7, comma 4, **lettera G**, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

2. In merito agli incentivi di cui all'articolo 43 della legge 449/1997 (*“Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività”*) le parti danno atto che ai sensi del comma 3 del citato articolo per le *“convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o **servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari**”* il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, conseguiti dall'amministrazione erogante il “servizio aggiuntivo” costituisca economia di bilancio. Mentre ai sensi del successivo comma 4 le *“prestazioni, **non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali**, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto”*, gli introiti vanno versati al bilancio dell'Ente per essere riassegnati, in misura non superiore al 30% per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.
3. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all'eventuale disciplina regolamentare interna.
4. Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del Fondo delle risorse decentrate. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano l'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.

CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁸

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono contenute nel *“Regolamento per la graduazione, conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative”*, approvato con deliberazione di G.C. n. 120 del 10/5/2019
Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articolo 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.
2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera e), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al SMVP vigente nell'Ente per le EQ e del valore punto (determinato rapportando il totale da destinare alla retribuzione di risultato al retribuzione di posizione effettivamente percepita da ciascun incaricato);
 - c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO – Sottosezione performance;
 - d) al termine del periodo di riferimento il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, provvede alla valutazione degli incaricati di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel SMVP dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
 - e) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, **lettera V)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

ART. 25 – CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ¹⁹

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi previsti dall'articolo 20, comma 1, lettera h) del CCNL del 16/11/2022 e la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, le parti, in attuazione alle competenze attribuite alla contrattazione integrativa (articolo 7, comma 4, lettera j, del richiamato CCNL) prendo atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli di seguito indicati:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del d.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'articolo 9 della Legge n. 114/2014 e s.m.i.;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003 e s.m.i.; ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9/5/2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e s.m.i.;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
 - f) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.
2. La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (articolo 20, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento retribuzione di risultato
<i>Fino a € 2.000 euro</i>	<i>20%</i>
<i>Da 2.001 a 4.000 euro</i>	<i>30%</i>
<i>Da 4.001 a 5.000 euro</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre i 5.000 euro</i>	<i>80%</i>
3. I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi.
4. I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ, per l'anno di riferimento.

¹⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera j)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione della correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titoli di incarico di EQ.

CAPO IV – SEZIONE SPECIALE “POLIZIA LOCALE”

ART. 26 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO²⁰

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata “Indennità di servizio esterno” compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Il Comandante di Polizia Locale individua all'inizio dell'anno, all'interno del corpo di polizia le unità che svolgono il suddetto servizio esterno in via continuativa e non saltuaria od occasionale.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo non inferiore a 4 ore giornaliere.
4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità, attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari ad un importo giornaliero lordo di € 4,00 per il primo e secondo turno e € 5,00 per il terzo turno e festivi.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dall'attestazione del Comandante di Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni e sul rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione.
6. Le parti prendono atto che l'indennità in questione è cumulabile esclusivamente con le indennità indicate all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022. In alcun modo è consentito il raddoppio del riconoscimento dell'indennità in questione per la medesima giornata.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

ART. 27 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO²¹

1. Con riferimento alle finalità previste dall'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL del 16/11/2022, le parti prendono atto che la disciplina delle prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato è definita dall'articolo 56-ter del CCNL del 21/5/2018 alle quali si fa espresso rinvio in quanto ritenute sufficientemente esaustivo, con la precisazione che misure e la disciplina del lavoro straordinario e del lavoro supplementare sono contenuti rispettivamente

²⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera E)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

²¹ L'articolo 7, comma 4, **lettera G)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa definizione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

nell'articolo 32 e 62 del CCNL del 16/11/2022.

2. Per gli aspetti più prettamente operativi si rinvia ad apposito regolamento che sarà approvato, previa attivazione delle dovute relazioni sindacali.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

ART. 28 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'articolo 98 del CCNL del 16/11/2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati in favore del personale di Polizia Locale, per i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 22 maggio 2018. Per la suddetta finalità l'Amministrazione provvede annualmente, con apposita deliberazione di Giunta Comunale.
2. Qualora vengano attivate politiche di *welfare integrativo* a favore di tutto il personale dipendente, così come previsto nel successivo articolo 35 per il personale di polizia locale le risorse potranno essere acquisite anche dai proventi delle violazioni del Codice della Strada.
3. Le parti prendono atto che, in conformità alle funzioni attribuite dall'articolo 6 del CCNL del 16/11/2022 in materia di benessere organizzativo, all'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI) sono attribuite le funzioni e compiti assegnati all'Organismo di gestione del fondo così come previsto dall'articolo 5 delle *“Modalità operative per l'istituzione del Fondo di previdenza complementare per il personale della polizia locale del Comune di Trezzano sul Naviglio”*, approvato con deliberazione di G.C. n. 263 del 6/12/2018.

ART. 29 – INDENNITA' DI TURNAZIONE²²

1. La disciplina delle turnazioni è definita dall'articolo 30 del CCNL del 16/11/2022 alle quali si fa espresso rinvio in quanto ritenute sufficientemente esaustivo.
Le parti prendono atto, in linea con quanto affermato dalla magistratura contabile, che può ritenersi ragionevolmente “equilibrata” una turnazione in cui i turni effettuati in orario antimeridiano e quelli pomeridiani non si discostano più del 20%.
Compete al Comandate di polizia locale inviare mensilmente all'Ufficio personale e previa verifica dei presupposti legittimanti, i prospetti di liquidazione.
2. In caso di istituzione da parte dell'Amministrazione comunale di turni notturni, il numero dei predetti turni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a n. 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Ad integrare quanto previsto dall'articolo 30, comma 8, del CCNL del 16/11/2022, può, a richiesta del dipendente, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni (qualora istituiti dall'Amministrazione) il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
 - nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
4. Esclusivamente nel caso in cui venisse regolamentato il servizio in turno anche nelle giornate festive infrasettimanali (rientrando a tutti gli effetti come attività ordinaria nell'articolazione dell'orario di lavoro in turni) spetta la maggiorazione oraria di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL del 16/11/2022.

²² L'articolo 7, comma 4, **lettera L)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL del 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese.

La successiva **lettera Z)** rimanda alla contrattazione l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL del 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturno.

Sempre in materia di turno la **lettera AC)** rimanda alla contrattazione integrativa la previsione della facoltà, per i 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 di cui all'art. 30 comma 5, lett. d); 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.

ART. 30 – INDENNITA' DI FUNZIONE ²³

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL del 16/11/2022 viene erogata al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Trezzano sul Naviglio;
 - b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento, scritto e motivato, del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in n. 1 (una) unità per ogni Servizio;
 - c) 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 nonché del documento "*Profili professionali del personale del Comune di Trezzano sul Naviglio*", approvato con deliberazione di G.C. n. 56 del 24/3/2023;
 - d) l'indennità è corrisposta con le stesse modalità di cui all'art. 22 del presente contratto (I.S.R.).
2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (si intende mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
3. Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo si rinvia alla disciplina contrattuale nazionale.

²³ L'articolo 7, comma 4, **lettera W)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL del 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

ART. 31 – PAUSA PRANZO ²⁴

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL del 16/11/2022 le parti stabiliscono che il personale appartenente al Comando di Polizia Locale può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

ART. 32 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO ²⁵

1. Le parti prendono atto che la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista a n. 35 ore settimanali, già attiva da diversi anni presso il Comune di Trezzano sul Naviglio, è ritenuta congrua rispetto all'esigenza organizzativa e funzionali dell'ente, in quanto in grado di garantire la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, evitando al contempo costi aggiuntivi diretti o indiretti.
2. In applicazione della disciplina contenuta nell'articolo 22 del CCNL del 1/4/1999, il Comandante di Polizia Locale relaziona tempestivamente ai servizi di controllo interno o al Nucleo di Valutazione in merito ad eventuali sopraggiunte situazioni di scostamento che giustificano la riduzione di orario.

²⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera AA)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle figure professionali di cui all'articolo 35, comma 10, del CCNL del 16/11/2022.

²⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera AD**, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999.

CAPO V – SEZIONE SPECIALE “PERSONALE EDUCATIVO”

ART. 33 – INCENTIVI ECONOMICI PER ATTIVITA’ ULTERIORI RISPETTO A QUELLE INDIVIDUATE NEL CALENDARIO SCOLASTICO²⁶

1. Alle educatrici degli asili nido comunali è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa per le attività eccedenti alle 42 settimane di docenza sino ad un massimo di 46 settimane.
2. Tale attività è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), sottosezione Piano performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

²⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera B)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali.

TITOLO VI - ISTITUTI VARI

ART. 34 – INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITÀ DI DOCENZA ²⁷

1. Al personale dipendente (esclusi gli incaricati di EQ e coloro che percepiscono un'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL del 16/11/2022 derivanti da compiti di tutoraggio per le medesime finalità), utilizzato, durante l'orario di lavoro, in attività di docenza per percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale del Comune di Trezzano sul Naviglio è previsto un incentivo economico, a valere sul Fondo delle risorse decentrate, pari a € 20,00 per giornata (minimo di n. 2 ore) di formazione frontale.
2. L'individuazione del personale formatore è di competenza del Responsabile di Area a cui è assegnato il dipendente, il quale dovrà predefinire un apposito programma delle materie da trattare. Nella ricerca del personale formatore il Responsabile può avviare apposito avviso interno. Ove possibile il Responsabile dovrà garantire la rotazione del personale formatore.
3. Le attività formative dovranno sempre prevedere un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
4. Il Responsabile di cui al precedente comma 2, al termine della formazione, procederà a rendicontare l'attività svolta all'Ufficio Personale, ai fini delle dovute registrazioni nel fascicolo personale del dipendente e alla trasmissione del *report* per il pagamento dell'incentivo in questione.

ART. 35 – WELFARE INTEGRATIVO²⁸

1. Le parti concordano di rinviare a successiva trattazione il tema del welfare integrativo in esito alla risultanza che perverranno dalla Ragioneria Generale dello Stato sull'esclusione dal limite di cui all'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, delle risorse specificatamente stanziati per tali finalità.

²⁷ L'articolo 7, comma 4, **lettera AF)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

²⁸ L'articolo 7, comma 4, **lettera H)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

TITOLO VII

ART. 36 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI relativo al triennio 2019/2021.