



COMUNE DI ORIGGIO

(Provincia di Varese)

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Origgio, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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

TITOLO II

STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 3

Le Risorse Decentrate

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

Art. 4

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi. Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le

valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 5

Differenziazione del premio individuale

Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	€

- A. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- B. non aver mai conseguito la maggiorazione
- C. anzianità di servizio presso l'Ente.

TITOLO III

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 6

Incarichi di Elevate Qualificazioni

Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art.7

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota almeno del 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO ed al loro raggiungimento in corso d'anno.

Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente.

TITOLO IV
DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE

Art. 8
Progressioni tra le Aree

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

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

Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative per soli titoli di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base di apposito regolamento approvato con deliberazione n.123 del 01.12.2023

Art. 9
Progressioni economiche all'interno delle Aree

- 1 L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
- 2 L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, le risorse destinate annualmente alla progressione economica verranno ripartite tra le diverse aree in base alla somma destinata in sede di contrattazione annuale.
- 3 I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 78 del CCNL.
- 4 L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto

requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;

b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.

5 La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

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

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

b) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto ad anno con riconoscimento ad anno intero per le frazioni di anzianità da 6 mesi e un giorno.

L'anzianità utile e valutabile ai sensi del comma precedente decorre dall'anno successivo al biennio necessario alla maturazione dei requisiti di partecipazione alla progressione. Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati sono così ponderati:

- Criterio a): peso non inferiore al 80%
- Criterio b): peso non superiore al 20%

al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul punteggio totale di cui ai punti a) e b);

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

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità presso l'ente;
- migliore valutazione nell'ultimo anno;

- maggiore età anagrafica.

- 6 La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.
- 7 I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.
- 8 L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, il dipendente può anche chiedere di inserirne ulteriori. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria
- 9 al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere. Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie ai fini dei criteri previsti dal presente articolo.
- 10 Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art .47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
- 11 La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
- 12 La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.
- 13 Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
- 14 Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.
- 15 Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

TITOLO V

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 10

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. Nel caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni le ferie devono essere pari a 28 giorni e le festività soppresse pari a 4 giorni, fatti salvi gli accordi di maggior favore già in essere
3. Nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni le ferie devono essere pari a 32 giorni e le festività soppresse pari a 4 giorni.
4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite;
 - b) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
 - c) orario multi periodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto.
6. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche e ad un giorno di riposo settimanale che deve essere obbligatoriamente di ventiquattro ore a cui si aggiungono le undici ore di riposo giornaliero, secondo quanto prevede l'art. 9 del D.Lgs n° 66/2003
7. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 11

Orario di lavoro flessibile

- Orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Il personale impegnato nei servizi di apertura al pubblico beneficia della flessibilità purché non derivi alcuna limitazione alle esigenze organizzative proprie di tali servizi, nonché all'utenza.

Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di un'ora nel senso che rispetto all'orario di entrata ad esempio delle 8.30 sarà possibile entrare delle ore 8.00 alle ore 9.00 ed in uscita di mezz'ora.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore.

- Qualora si entri prima dell'orario di lavoro sarà possibile uscire anticipatamente (anche nella pausa pranzo) nel rispetto dell'orario di lavoro complessivo giornaliero stabilito.

- Qualora si entri prima dell'orario di lavoro e sia presente un'autorizzazione a svolgere straordinario anticipato, l'entrata anticipata va intesa come straordinario e non come orario flessibile.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano famigliari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art.44
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi de recupero maggiori.

Per la Polizia Locale si stabilisce una flessibilità in entrata di 15 minuti.

Art. 12 **Turnazioni**

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

2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021

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

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10

Art. 13 Orario multi periodale

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

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale

In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 non è elevato dal 25% dei posti complessivamente previsti nei settori di appartenenza dei dipendenti interessati, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

1. Sono individuate come gravi situazioni familiari:

- L'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea).
- Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3.
- Gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado ed affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
- Dipendente portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
- Figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
- Figlio portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.

- Figlio di età non superiore agli anni 14.
 - Unico genitore con il minore di età anche superiore agli anni 14 ed inferiore agli anni 18 nel caso in cui vi sia: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.
 - Dipendente con una invalidità certificata da una commissione pubblica.
 - Persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa.
3. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

Art. 15

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore.
4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, che a scelta del dipendente avviene sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione.

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

Per le seguenti e debitamente motivate esigenze eccezionali:

riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato a (*max. 250 ore annue, vedi art. 5 dlgs 66/2003*), fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 CCNL 2019/02021.

Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 16 **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art.17

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte con una pausa non inferiore a 30 minuti. La durata della pausa sarà al massimo di 120 minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.
2. In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative di vigilanza e di polizia locale, nonché quello rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale può usufruire di una pausa a inizio o fine turno per garantire il regolare svolgimento dei servizi.
3. Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il valore del buono pasto è fissato a € 7,00.
5. Rinvio a regolamento da contrattare.

Art.18

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.
2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario.
5. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate saranno liquidate entro i successivi 90 giorni.
6. Lo straordinario a recupero non è considerato nel computo della banca delle ore.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.19

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

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

2. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, stabilita su un orario settimanale di 6 giorni, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. Sull’orario settimanale di 5 giorni, l’indennità attribuita dovrà essere aumentata proporzionalmente. (esempio, se viene stabilita un’indennità di 10 euro giorno pari a 60 euro settimana per un soggetto con orario lavorativo settimanale di 36 ore su 6 giorni dovrà essere ricalcolata a 12 euro giorno se il soggetto ha un orario di 36 ore su 5 giorni così da essere sempre pari a 60 euro a settimana)

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro:

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a1) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- a2) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
- a3) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- a4) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 5)
- a5) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 7)
- a6) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale che svolgendosi prevalentemente sul territorio, espone l’operatore a intemperie e altre difficoltà. L’accesso alle abitazioni private o aziende, individuate come luoghi di notifica, rappresenta anch’esso una situazione rischiosa che richiede particolari abilità e impegno nel saper gestire situazioni di criticità che spesso si verificano: il destinatario della notifica si atteggia non sempre positivamente nei confronti del soggetto che, pur essendo solo “missus”, è percepito come latore di comunicazioni quasi sempre sgradite e fatto per ciò oggetto di ogni doglianza e, qualche volta, di vere e proprie aggressioni verbali. L’operatore si trova nello stato di completa solitudine a dover risolvere un’eventuale situazione problematica nel “territorio” del destinatario dell’atto

che proprio per questo può sentirsi aggredito "a casa sua" a tal proposito l'operatore e tenuto a rispondere in tempo reale alle eventuali obiezioni del notificando, deve risolvere i dubbi procedurali e interpretativi che possono sorgere senza far ricorso come avviene normalmente all'interno di un ufficio, alle indicazioni puntuali del dirigente, al consiglio di un collega ad all'utilizzo di un computer. Questa particolare condizione comporta un continuo stress, al quale non sono normalmente sottoposti altri dipendenti di pari categoria. (peso causale 9).

- Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

b1) indice di rischio basso (peso causale 0) b2)
 indice di rischio medio (peso causale 4) b3)
 indice di rischio alto (peso causale 5) b4)
 indice di rischio molto alto (peso causale 6)

- Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

c1) fino a euro _____,00 (peso causale 0)

c2) da _____,00 euro a _____,00 (peso causale

1) c3) da _____,00 euro a _____,00 (peso causale

2) c4) oltre i euro _____,00 (peso causale

3)

Disagio	Disagio tipo 1	Disagio tipo 2	Disagio tipo 3	Disagio tipo 4	Disagio tipo 5	Disagio tipo 6
	0	2	3	5	7	9
Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	4	5	6		
Maneggio Valori	Soglia c1)	Soglia c2)	Soglia c3)	Soglia c4)		
	0	1	2	3		

4. Per il calcolo dell'indennità si applicano i seguenti criteri:

- Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali
- La somma dei pesi determina in quale fascia si colloca il valore dell'indennità:

Peso delle 3 causali	Valore/Fascia indennità
----------------------	-------------------------

1-3	€ 1,00
4-6	€ 5,00
7-9	€ 10,00
>9	€ 15,00

Si rimanda all'anno 2024 la contrattazione dell'adeguamento dell'importo delle indennità condizioni di lavoro.

Art. 21 **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori non superiore a 3000 euro annui e per i Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risultino titolari di un incarico di EQ non superiore a 4.000 euro annui. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

2. I compiti e le responsabilità che vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL

- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile anagrafe ed
 - Ufficiale elettorale;
 - Area/Profili/Settore di riferimento
 - Area I/Ufficiale d'anagrafe/Ufficio Anagrafe
- Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario conferite dalla qualifica di messo notificatore;
 - Area/Profili/ Settori di riferimento:
 - Area V/ Messo notificatore /Polizia Locale.

3. L'indennità disciplinata del presente articolo viene erogata al personale in possesso dei requisiti per i seguenti importi:

- A. euro
- B. euro

4. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

Si rimanda all'anno 2024 la contrattazione dell'adeguamento dell'importo dell'indennità per specifiche responsabilità, trovando applicazione, per l'esercizio 2023, quanto previsto dal precedente contratto decentrato e quantificato dall'ultima contrattazione annuale.

Art. 22

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti delle Amministrazioni tributarie/finanziarie.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in relazione agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

Art 23

Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.

2. L'Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI.

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

TITOLO VII

PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 24

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 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 coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegnauno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. A decorrere dall'anno 2023 tale importo non potrà essere inferiore a € 1.200,00/cad. e comunque nel rispetto delle percentuali di cui all'art. 208 del C.d.S

3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 25

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 4,00. Agli Agenti che per particolari esigenze di servizio verranno assegnate mansioni interne all'ufficio, verrà riconosciuta, nella stessa misura economica e con la stessa fonte di finanziamento l'indennità di particolare condizione di lavoro.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, fissata in € 4,00 sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022;

5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

6. Si rimanda alla contrattazione annuale il possibile incremento della presente indennità rispetto all'importo quantificato al comma 4, sino alla cifra massima erogabile, in ragione della disponibilità di eventuali risorse derivanti dalla quota dei proventi di cui all'art. 208 CdS che, per l'esercizio 2023, sono destinati invece al progetto di polizia locale.

Art. 26

Indennità di funzione

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità

che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

- b) coordinamento di risorse umane;
- c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al DLgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' **AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995,
- c) e s.m.i.;
- d) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- e) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- f) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- g) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente / responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CDI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Art. 27

Prestazioni del personale

in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale

necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

TITOLO VIII

DISCIPLINE PATRICOLARI

Art. 28

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 29

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art.30

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.
3. Si rimanda all'anno 2024 la contrattazione sul welfare integrativo.
4. L'importo definito ai sensi del comma 3, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:
 - a. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c. sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
 - d. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - e. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - f. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

Art. 31

Lavoro Agile

Per l'istituto del lavoro agile si rimanda al Regolamento approvato con delibera di G.C. n.19/2023.

Art. 32

Servizi minimi essenziali

In caso di sciopero si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali e i contingenti minimi di personale ritenuti indispensabili:

Stato Civile- dichiarazione di nascita e di morte - n.1 cat. operatori esperti o istruttori;

Polizia Locale - Pattuglia di pronto intervento - n.2 cat. istruttori o funzionari ed EQ;
Ufficio tecnico -in caso di emissione da parte del servizio regionale di Protezione Civile di avviso di criticità regionale perrischio idro-meteo livelli giallo, arancione e rosso - n.1 cat. Istruttori o funzionari ed EQ.

Art. 33

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL Presidente

**Dr.Flavio Oregioni
Segretario Comunale**

IL Componente

**Dr.ssa Monica Cardinali
Responsabile Area 1 Affari Generali E Programmazione**

IL Componente

**Dr.Alfredo Pontiggia
Responsabile Area 5 Sicurezza e Sviluppo economico**

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU

Francesco Papandrea

Maria Grazia Ricci

Enrico Radice

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP CGIL VARESE

Gabriella Sierchio

UIL FPL VARESE

Antonio

Durante

Costituzione fondo risorse decentrate anno 2023

FONTE	DESCRIZIONE	2023
COMPARTO - RISORSE STABILI		
Art. 79 c.1 ccnl 2019-2021. Art. 67 comma 1 ccnl 2016-2018	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	
Art. 79 c.1 ccnl 2019-2021. Art. 67 comma 2 lett. a) ccnl 2016-2018	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019 (risorse non soggette al limite)	
Art. 79 c.1 ccnl 2019-2021. Art. 67 comma 2 lett. b) ccnl 2016-2018	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (risorse non soggette al limite)	
Art. 79 c. 1 ccnl 2019-2021. Art. 4 del ccnl 2001 c.2. Art. 67 comma 2 lett. c) 2016-2018	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato (da incrementare solo con le nuove risorse del personale cessato l'anno precedente)	54.466,97 €
Art. 79 c.1 ccnl 2019-2021. Art. 67 comma 2 lett. d) 2016-2018	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	1.747,20 €
Art. 79 c. 1 ccnl 2019-2021. Art. 15 del ccnl 1999 c.1 lett. L). Art. 67 comma 2 lett. e) 2016-2018	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	1.681,98 €
Art. 79 c.1 ccnl 2019-2021. Art. 15 ccnl 1999 c.1 lett. i). Art. 67 comma 2 lett. f) 2016-2018	solo per Regioni	4.287,01 €
Art. 79 c. 1 ccnl 2019-2021. Art. 14 ccnl 1999 c. 3. Art. 67 comma 2 lett. g) ccnl 2016-2018	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	- €
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	- €
Art. 79 c. 1 lett. b) ccnl 2019-2021	€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01/01/2021 (risorse nonsoggette al limite)	- €
		- €
		1.859,00 €
Art. 79 c. 1 lett. c) ccnl 2019-2021	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	vedi sotto *
Art. 79 c.1 lett. D) ccnl 2019-2021	Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022 (risorse non soggette al limite)	
Art. 79 c. 1-bis ccnl 2019-2021	Differenze stipendiali personale inquadrato in B3-D3 (da aprile 2023) (risorse non soggette al limite)	2.481,11 €
		€8.804,46 €
	TOTALE RISORSE STABILI	75.327,73 €
	di cui soggette al limite	58.753,98 €
	di cui NON soggette al limite	16.573,75 €
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a) ccnl 2016-2018	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	- €
Art. 67 comma 3 lett. b) ccnl 2016-2018	Piani di razionalizzazione	- €
Art. 67 comma 3 lett. c) ccnl 2016-2018. Art. 15 c. 1 lett. K) ccnl 1998-2001	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.) (risorse non soggette al limite)	20.000,00
Art. 67 comma 3 lett. c) ccnl 2016-2018. Art. 18 c. lett. h)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (Incentivi spese del giudizio, compenso censimento Istat) (risorse non soggette al limite)	€5.000,00 €
Art. 67 comma 3 lett. d) ccnl 2016-2018	Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	- €
Art. 79 comma 2 lett. A) ccnl 2019-2021. Art. 67 comma 3 lett. i) ccnl 2016-2018 (art. 56-quater lett. C)	Proventi violazione CDS per il finanziamento dei progetti di sicurezza	6.250,00 €
Corte dei Conti sezione autonomie n. 5/2019	Progetto Polizia Locale finanziato con la quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente (risorse non soggette al limite)	7.500,00 €
Art. 67 comma 3 lett. e) ccnl 2016-2018	Risparmi da utilizzo straordinari (risorse non soggette al limite)	- €
		200,00 €
Art. 67 comma 3 lett. f) ccnl 2016-2018	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	- €
Art. 67 comma 3 lett. g) ccnl 2016-2018	Personale case da gioco	4.956,49 €
Art. 79 c. 2 lett. B) ccnl 2019-2021. Art. 67 comma 3 lett. h) ccnl 2016-2018	Incremento max 1,2% monte salari 1997	- €

Art. 67 comma 3 lett. i) ccnl 2016-2018	Incremento per obiettivi del Piano performance	- €
Art. 67 comma 3 lett. j) ccnl 2016-2018	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	- €
Art. 67 comma 3 lett. k) ccnl 2016-2018	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	1.420,48 €
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	3.718,00 €
Art. 79 c. 3 ccnl 2019-2021	0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale (risorse non soggette al limite)	
Art. 79 c. 1 lett. B) ccnl 2019-2021	€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022 (risorse non soggette a limite)	
Art. 79 c. 3 ccnl 2019-2021	0,22% monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022 (risorse non soggette al limite)	1.420,48 €

DL 13/2023 art. 8 c.3	incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016 (risorse non soggette al limite)	- €
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	50.465,45 €
	di cui soggette al limite di cui NON soggette al limite	11.406,49 € 39.058,96 €
	TOTALE FONDO 2023 (parte stabile più parte variabile)	125.793,18 €
	parte stabile SOGGETTA A LIMITE	58.753,98 €
	parte variabile SOGGETTA A LIMITE	11.406,49 €
	TOT. FONDO 2023 SOGGETTO A LIMITE	70.160,47 €
	Fondo 2016 - limite	63.466,97 €
	DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	6.693,50 €
	Fondo rideterminato	63.466,97 €

DETERMINAZIONE DEL FONDO PRO-CAPITE ALLA DATA DEL 31.12.2018:	
Fondo 2018 al netto delle voci non soggette al limite (a)	66.212,49 €
Fondo per finanziamento posizioni organizzative (b)	63.653,44 €
Fondo per lo straordinario (c)	10.497,21 €
Consistenza complessiva (d) (a+b+c)	140.363,14 €
n. dipendenti in servizio al 31.12.2018 (e)	22,55 €
valore medio pro-capite al 2018	6.224,53 €

ADEGUAMENTO LIMITE PER MANTENIMENTO QUOTA PRO-CAPITE 2018 (EX ART. 33 C.4 D.L. 34/2019) :	
n. dipendenti al 31.12.2023 (tenuto conto delle assunzioni e cessazioni anno 2023)	26,58
valore medio pro-capite 2018	6.224,53 €
nuovo limite salario accessorio anno 2023	165.448,01 €
di cui finanziamento lavoro straordinario	10.497,21 €
di cui finanziamento fondo posizioni organizzative	63.653,44 €
complessivo fondo 2023 per personale non titolare di p.o.	91.297,36 €

COMPLESSIVO RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	63.466,97€
Risorse non soggette a limite per finanziamento istituti	11.847,14€
-di cui incremento ex art. 79 c.1 ccnl 2019-2021	1.747,20 €
-di cui incremento ex art. 79 c.1 ccnl 2019-2021	1.681,98 €
-di cui incremento 0,22% monte salari	1.420,48 €
-di cui voci una tantum	5.138,48 €
- di cui Art. 79 c. 1 lett. b) ccnl 2019-2021	1.859,00 €
*Incremento delle risorse a norma del d.l. n. 34/19	15.983,24 €
TOTALE FONDO 2023	91.297,36 €
<i>di cui già vincolati per provenienza delle seguenti risorse:</i>	
- € 200,00 per notifiche amministrazioni finanziarie	
- € 6.250,00 per progetto polizia locale	
- € 1.429,21 per finanziamento incremento fondo P.O.	
<i>di cui risorse fisse-variabili non soggette a limite con finalizzazione della spesa per complessivi €</i>	
<i>43.785,57 come sotto illustrate:</i>	
- € 2.481,11 per differenziali stipendiali	
- € 8.804,40 per differenziali B3/D3	
- € 20.000,00 per incentivi tecnici	
- € 5.000,00 censimento	
- € 7500,00 risorse eventuali aggiuntive per Polizia Locale	

Posizioni Organizzative (bilancio) - risorse a carico del bilancio	
---	--

<i>artt. 15 c.4, 67 c 1 ccnl 16-18</i>	Risorse destinate P.O. 2017	63.653,44 €
<i>artt. 7 c 4 ccnl 16-18</i>	Incremento risorse destinate a P.O.	1.429,21 €
<i>Art. 11bis comma 2 DL 135/18</i>	Incremento posizione e risultato PO rinunce ass.li	6.360,68 €
TOT.		71.443,33 €
Straordinari (bilancio) - risorse a carico del bilancio		
<i>Art. 14 ccnl 98/01</i>	Ris straordinario ordinario anno 2017	10.497,21 €
<i>Art. 39 ccnl 14.9.00</i>	Risorse straordinario elettorale (non soggetto al limite)	8.452,21 €
TOT.		18.949,42 €



Comune di Origgio

IMPIEGHI FONDO NO P.O. SALARIO ACCESSORIO 2023

	tot. Fondo no p.o.
RIEPILOGO IMPIEGHI FONDO NO P.O.:	91.297,36
	€

	PREVISIONE
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (arrotond. In eccesso) - limite	49.250,00
	€
IND. COMPARTO - limite	13.461,00
	€
MAN. VALORI - limite	1.790,00
	€
DISAGIO - limite	800,00
	€
ART. 17 C.2 l.l - limite	1.200,00
	€
SERVIZIO ESTERNO	3.450,00
	€
IND. TURNO - limite	6.300,00
	€
RIMBORSO SPESE NOTIFICA MESSO - limite	200,00
	€
PROGETTO P.L. - limite	6.250,00
	€
incremento fondo p.o. - limite	1.429,21
	€
tot impieghi soggetti e non al limite	84.130,21
	€
tot. fondo no p.o. sogg. Limite	91.297,36
	€
differenza parte libera	7.167,15
	€
di cui per progressioni 2023	5.000,00
	€

di cui per produttività no EQ (responsabili di servizio) 2023 ed eventuali risparmi da nuove progressioni	€	2.167,15
--	---	-----------------

censimento - no limite	€	5.000,00
art. 79 c.1 lett. D differenziali stipendiali - no limite	€	2.481,11
art. 79 c. 1-bis differenziali b3/d3 - no limite - da aprile 2023	€	8.804,46
INCENTIVI TECNICI - no limite	€	20.000,00
incrementi per sicurezza extra cds - no limite	€	7.500,00
TOT NON SOGGETTO AL LIMITE	€	43.785,57

STRAORDINARI	€	10.497,21
straord. Elezioni	€	8.452,21