Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Deliberazione n. 197

del 21/12/2023

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI (CCDI) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO - PARTE NORMATIVA 2023 – 2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

L'anno **duemilaventitre** il giorno **ventuno** del mese di **DICEMBRE**, Solita sala delle Adunanze con inizio alle ore **11.45**

LA GIUNTA COMUNALE

presieduta dal Dott. Marco Merlini, Sindaco, con la partecipazione del Segretario Generale Reggente Claudio Giuseppe Ministeri ed alla presenza dei seguenti suoi componenti:

Nome e Cognome	Qualifica	Presente	Assente
MARCO MERLINI	SINDACO	X	
MATTEO MEDICI	ASSESSORE	X	
CHIARA CLAUDIA ALTIERI	ASSESSORE	X	
PATRIZIA LISSONI	ASSESSORE		X
SERGIO SFORZINI	ASSESSORE	X	

PRESENTI SEDE: 4 PRESENTI REMOTO: 0 ASSENTI: 1

ha assunto la seguente deliberazione:

OGGETTO:
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI (CCDI) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO - PARTE NORMATIVA 2023 – 2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 177 del 15/12/2022 avente ad oggetto: "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi e individuazione rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione sindacale ai sensi dell'art. 8 co. 2 del CCNL 16/11/2022", con la quale, ai sensi dell'art. 8, c. 2, del CCNL Funzioni locali 16/11/2022, veniva costituita la delegazione trattante di parte datoriale in forma monocratica con autorizzazione al Segretario Generale a condurre le trattative e a sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi, nel rispetto della procedura formalmente prevista;
- n. 118 del 20/7/2023, avente ad oggetto: "Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022. stanziamento risorse incrementali per salario accessorio per un importo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018";
- n. 123 del 27/7/2023, avente ad oggetto: "Indirizzi alla delegazione trattante per la costituzione del fondo risorse anno 2023";

VISTO il CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 e in particolare gli articoli 7 e 8;

VISTO il D.lgs. 165/2001 e ss. mm. e ii. e in particolare gli artt. 40 e 40-bis relativamente a soggetti e materie e tempi e procedure per la sottoscrizione dei contratti collettivi integrativi, sia per la parte normativa che per l'utilizzo delle risorse disponibili;

VISTA la determinazione del Responsabile del Servizio finanziario nr. 415 del 24/8/2023, avente ad oggetto: "Art. 79 C.C.N.L. del 16/11/2022 "Disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto" - Costituzione fondo per le risorse decentrate anno 2023", così come successivamente rettificata dalla determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 590 del 30/11/2023, ad oggetto: "Rettifica determina n. 415 del 24/08/2023 ad oggetto: "art. 79 C.C.N.L. del 16/11/2022 "disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto" - Costituzione fondo per le risorse decentrate anno 2023";

PRESO ATTO che in data 4/12/2023 sono state sottoscritte dalle delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale:
-l'ipotesi (pre-intesa) di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte normativa 2023-2025;
-l'ipotesi (pre-intesa) di contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte economica anno 2023;

PRESO ATTO altresì che con P.E.C. protocollo n. 0013795 in data 11/12/2023, ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01, è stato richiesto all'Organo di revisione contabile dell'Ente di esprimere il parere sulle richiamate ipotesi di pre-intese di CCI, trasmesse al Revisore corredate dalla seguente documentazione, (punti da 6 a 9) trasmessi con mail successiva, in data 12/12/2023:

1) Pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023-2025, allegata al presente atto sotto lettera A)
2) Pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2023, allegata al presente atto sotto lettera B);
3) Relazione illustrativa in merito alla parte normativa 2023-2025, allegata al presente atto sotto lettera C);
4) Relazione illustrativa in merito alla parte economica anno 2023, allegata al presente atto sotto lettera D);
5) Relazione Tecnico-finanziaria in merito alla parte normativa ed economica 2023, allegata al presente atto sotto lettera E);

6) Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 415 del 24/8/2023, ad oggetto: “Art. 79 C.C.N.L. del 16/11/2022 "Disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto" - Costituzione fondo per le risorse decentrate anno 2023";
7) Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n 590 del 30/11/2023, ad oggetto: “Rettifica determina n. 415 del 24/08/2023 ad oggetto: "Art. 79 C.C.N.L. del 16/11/2022 "Disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto" - Costituzione fondo per le risorse decentrate anno 2023”;
8) Deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/3/2023, ad oggetto: “Approvazione del sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro”;
9) Deliberazione della Giunta Comunale n. 105 del 3/7/2023, ad oggetto: “Accordo di collaborazione tra il Comune di Vedano al Lambro e SIAS SpA per servizi di viabilità, logistici e organizzativi, per manifestazioni presso l'Autodromo nazionale di Monza da effettuare sul territorio di Vedano al Lambro”;

DATO ATTO che i punti di cui sopra da n. 1 a n. 5, (allegati da A a E), formano parte sostanziale e integrante del presente deliberato;

PRESO ATTO che il Revisore unico dei conti con nota acquisita al protocollo generale dell’Ente, prot. n. 14112 in data 19/12/2023, con verbale n. 25 in data 18/12/2023, che si allega al presente atto per formarne parte sostanziale e integrante sotto lettera F), ha trasmesso parere favorevole sulle ipotesi di CCDI allegate;

VISTI i contenuti delle due ipotesi (pre-intese) di contratto e ritenuti gli stessi soddisfacenti dal punto di vista sostanziale e procedurale;

VISTI gli schemi del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte normativa 2023-2025, e del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte economica anno 2023, allegati al presente atto per farne parte sostanziale e integrante sotto le lettere G) e H);

RITENUTO opportuno, pertanto, di autorizzare il Segretario Generale, quale componente monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte normativa 2023-2025, e del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte economica anno 2023;

DATO ATTO che il testo del contratto collettivo integrativo sottoscritto a seguito della presente deliberazione verrà trasmesso per via telematica all'ARAN e al CNEL nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 8, comma 9, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

VISTO il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm. e ii.;
VISTO lo Statuto comunale;
VISTO il Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. n. 267/2000, allegati alla presente deliberazione;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1) DI AUTORIZZARE, per i motivi meglio espressi in narrativa che qui si intendono integralmente riportati il Segretario Generale in qualità di componente monocratico della delegazione trattante

di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte normativa 2023-2025, e del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del Comune di Vedano al Lambro, parte economica anno 2023, nell'identico testo risultante dalle pre-intese sottoscritte in data 4 dicembre 2023, allegate alla presente deliberazione sotto le lettere A) e B) ;

2) DI DARE ATTO che in relazione a quanto disposto dall'art. 8, CCNL Funzioni locali 16/11/2023 e dall'art. 40-bis, D.lgs. n. 165/2001, i contratti integrativi sottoscritti, corredati dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, saranno trasmessi all'ARAN, e tramite lo stesso al CNEL, entro i successivi 5 giorni dalla sottoscrizione per l'inserimento nella raccolta sistematica dei contratti;

3) DI PUBBLICARE, dopo la sottoscrizione, il contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2023, sul sito web istituzionale del Comune, nell'apposita sottosezione della Sezione "Amministrazione trasparente";

4) DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle OO.SS. e alle R.S.U..

Successivamente, con separata e unanime votazione, il presente provvedimento è reso immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, D.lgs. 267/2000, in considerazione dell'opportunità di approvare la destinazione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente relativa all'anno 2023, entro la data del 31/12/2023.

Allegato A)

COMUNE
di Vedano al Lambro

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Il giorno **9:00** alle ore **4 dicembre 2023** presso la residenza del Comune di Vedano al Lambro, ha luogo l'incontro tra:

Delegazione parte pubblica Presidente (componente monocratico):
- Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale) ..... p **[X]** a [_]

- **Delegazione sindacale**
- OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL) ..... p [X] a [_]
- OO.SS. Territoriale – Nicola TURDO (CISL FP) ..... p [X] a [_]
- R.S.U. Aziendale – Silvia ZOBOLI ..... p [X] a [_]
- R.S.U. Aziendale – Simona RADAELLI ..... p [X] a [_]
- R.S.U. Aziendale – Adrian CAVALLO ..... p [X] a [_]

Con funzioni di assistenza è altresì presente il dott. Salvatore D. Ragadali, Funzionario Responsabile del Servizio AA.GG. e Vicesegretario, che cura la presente sintesi:

Premessa e sintesi dei lavori:

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021, relativo al personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, è stato sottoscritto il 16 novembre 2022. Gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico entro trenta giorni dalla stipula, ovvero entro dicembre dello stesso anno. Il Comune di Vedano al Lambro si è attivato per tale finalità.
2. Il CCNL 2019-2021 ha introdotto significative novità rispetto all'impianto contrattuale preesistente, tra cui:
   - La ridefinizione del sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali, in linea con le disposizioni dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
   - Le progressioni economiche all'interno delle aree dalle conseguono differenziali stipendiali, nella misura indicata nella Tabella A del CCNL 16 novembre 2022;
   - La riconduzione degli incarichi di posizione organizzativa a quelli di Elevata Qualificazione (EQ);
   - Norme specifiche per il personale delle Sezioni speciali, in particolare, per quanto riguarda il Comune di Vedano al Lambro, il personale della Polizia Locale
   - La disciplina relativa al salario accessorio, con particolare riferimento al Fondo risorse decentrate e allo stanziamento degli importi destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ.
3. Quale primo adempimento necessario, con la deliberazione n. 177 del 15/12/2022, la Giunta Comunale ha costituito la delegazione trattante per i contratti integrativi e nominato il proprio rappresentante per il confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5 e l'art. 8 co. 2 del CCNL del 16 novembre 2022. Il Segretario Generale pro tempore è stato nominato componente monocratico per tale finalità.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

4. Con determinazione n. 415 del 24/8/2023 del Responsabile del Servizio Finanziario, l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 adeguato agli istituti normativi previsti dal CCNL 16/11/2022, fondo che è stato poi rettificato con la determinazione n. 590 del 30/11/2023 dello stesso Responsabile.
5. Con deliberazione n. 123 del 27/7/2023 la Giunta comunale ha dettato indirizzi alla delegazione trattante per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023, con conseguenti indicazioni per la definizione di alcuni istituti normativi oggetto della presente contrattazione.
6. La Giunta comunale, con la deliberazione n. 123 del 27/7/2023, ha fornito indicazioni alla delegazione trattante per la destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, con conseguenti indicazioni per la definizione della parte normativa correlata.
7. Per adeguarsi entro il mese di dicembre 2023, le delegazioni hanno tenuto incontri regolari per discutere contemporaneamente vari istituti, esaminando aspetti normativi ed economici e includendo nella discussione, secondo le necessità, confronti nelle materie oggetto di questa relazione. Le parti hanno concordato di definire il normativo triennale rimettendo l'accordo per la destinazione delle risorse economica a cadenza annuale. Gli incontri si sono svolti nelle seguenti date: 4 maggio, 22 giugno, 20 luglio, 19 ottobre, 30 ottobre, 9 novembre, 20 novembre e 4 dicembre. In questa ultima data sono state definite contestualmente seppure con accordi separati le pre-intese per il presente contratto integrativo normativo che per l'economico 2023.

8. L'iter successivo al presente accordo prevede quindi l'intervento del Revisore unico, chiamato ad esprimere il proprio parere sulla pre-intesa stipulata tra le Organizzazioni Sindacali, la RSU e la delegazione trattante di parte pubblica riguardante i contenuti del contratto integrativo. Questo avviene in base all'art. 8, comma 7, del CCNL del 16 novembre 2022 e all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. L'Ente deve trasmettere una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa all'Organo di revisione insieme alla pre-intesa.
9. Dopo aver ricevuto il parere necessario e ottenuta l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo da parte della Giunta, si provvederà a inviare telematicamente all'ARAN, entro cinque giorni, il contratto stesso insieme alla relativa relazione tecnico-finanziaria e illustrativa.

Ciò premesso, le parti:
Al termine della presente riunione, **alle ore 10:30 del 4 dicembre 2023,** le parti sottoscrivono l'ipotesi di contratto integrativo CCI *normativo* per il triennio 2023-2025 , come segue e su ogni pagina dell'allegato **All. A.**

Delegazione parte pubblica:
Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale) f.to

Delegazione sindacale
OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL) f.to

OO.SS. Territoriale – Nicola TURDO (CISL FP) f.to

R.S.U. Aziendale – Silvia ZOBOLI f.to

R.S.U. Aziendale – Simona RADAELLI f.to

R.S.U. Aziendale – Adrian CAVALLO f.to

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Allegato A

PRE-INTESA CCI 04/12/2023

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (MB)

Normativo triennio 2023-2025

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Sommario

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI **5**

Art. 1 - Oggetto e obiettivi *5*
Art. 2 - Ambito di applicazione *5*
Art. 3 - Durata – Revisione *5*
Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI *6*

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO **7**

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili *7*

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE **9**

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance *9*
Art. 7 - Differenziazione del premio individuale *10*
Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LEPROGRESSIONI ECONOMICHE *11*
Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree *11*
Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI *14*
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro *14*
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità *15*
Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE *19*
Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge *19*
Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO *21*
Art. 12 - Welfare integrativo *21*
Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO *22*
Art. 13 - Reperibilità *22*
Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti *23*
Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022) *24*
Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale *25*
Art. 17 - Banca delle ore *26*
Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro *27*
Art. 19 - Orario multi periodale *28*
Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto *29*
Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHIDI ELEVATA QUALIFICAZIONE *30*
Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato *30*
Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichidi EQ *30*
Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI *31*
Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione *31*
Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro *32*
Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE *33*
Art. 25 - Indennità di servizio esterno *33*
Art. 26 - Indennità di funzione *33*
Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato *35*
Art. 28 – Previdenza complementare personale della polizia locale *35*

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

CCDI - Comune di Vedano al Lambro - 2023-2025

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Vedano al Lambro, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data della stipulazione. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrative di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, sono negoziati con cadenza annuale. La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione, l'ente fornisce l'informativa con I dati relative alla costituzione del fondo di cui all'articolo 76 del CCNL 16/11/2022.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.
2. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
3. 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.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
    a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
    b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
    c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
    d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* a per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresìsui seguenti principi fondamentali:
    a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
    b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
    c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
    d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
        - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
        - la programmazione operativa e gestionale;
        - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e. la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro, d'ora in avanti anche solo "SMVP" adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/03/2023, sono fatte salve le modifiche a cui il Sistema può essere annualmente sottoposto.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Vedano al Lambro prevede che i dipendenti siano premiati in base ai risultati ottenuti, alla qualità del servizio erogato e al valore aggiunto che apportano all'organizzazione. Il Sistema è stato approvato con la deliberazione n. 58 del 29/03/2023 della Giunta comunale e può essere soggetto a revisioni e aggiornamenti annuali.
2. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
3. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
4. Per avere diritto al trattamento accessorio legato alla performance individuale, i lavoratori devono aver lavorato nell'Ente per almeno 3 (tre) mesi nell'anno solare di riferimento. Nella valutazione della performance individuale sono equiparati a presenza in servizio i periodi di assenza dovuti a:
   - astensione obbligatoria per maternità e paternità;
   - infortunio sul lavoro;
   - permessi per donatori di sangue, per donatori di midollo osseo e situazioni assimilate;
   - assemblee sindacali (12 ore annue);
   - permessi retribuiti a rappresentanti sindacali/distacchi interni e rappresentanti R.S.U. nel limite del monte ore pattuito;
   - terapia salvavita ed altre assimilabili;
   - permessi citazione a testimoniare nell'interesse dell'ente;
   - permessi per espletamento funzioni giudice popolare;
   - per i dipendenti portatori di handicap grave e i permessi di cui all'art.33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104;
   - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
   - assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
   - congedi per le donne vittime di violenza;
   - altre tipologie di assenze previste dalla legge o dai CCNL e CCI per tali finalità nonché nel Sistema di misurazione.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

premialità nell'ambito del budget di salario accessorio a tale scopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale

(art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10%, arrotondato all'unità superiore, del personale che abbia raggiunto il livello di performance massimo ai sensi del SMVP è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale valutato positivamente. L'importo è calcolato utilizzando la seguente schematizzazione:

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

2. 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:
   a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
   b. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   c. maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
   a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
   b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni nonabbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riservae, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
   c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;
   d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. L'avviso prevede ulteriori modalità per avvisare i dipendenti dell'attivazione della selezione. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
   e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri con le specificazioni riportate nell'avviso di selezione, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio per un massimo di 60 (sessanta) punti. Il punteggio massimo previsto è assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuali. Agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 (due) punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti e sino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un massimo di 30 (trenta) punti;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un punteggio massimo di 10 punti (i punteggi vengono sommati sino al raggiungimento del massimo disponibile, ad es. anche nel caso di possesso di più diplomi), come segue:

Titoli di studio:

- punti 1 (uno): *qualifiche* professionali (3° liv. QNQ/EQF) e *diplomi* professionali (4° liv. QNQ/EQF);
- punti 2 (due): per diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- punti 4 (quattro): laurea triennale
- punti 1 (uno): laurea triennale e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione);
- punti 7 (sette): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento;
- punti 1 (uno): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione).

Percorsi formative riscontrabili acquisiti successivamente alla precedente progressione:

- punti 2 (due): Corsi di formazione attivati su iniziativa dell'ente ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022, inseriti nei piani di formazione a copertura di specifiche esigenze di qualificazione della struttura, a titolo esemplificativo riguardanti: esigenze di qualificazione della stazione appaltante secondo la normativa sui contratti, abilitazione alla sottoscrizione di documenti e certificazioni in materia di sicurezza o prevenzione incendi, abilitazione alla sottoscrizione di relazioni tecniche per le attività spettacolistiche, gestione autonoma del contenzioso, gestione di piani economici finanziari o gestione di progetti, progettazione sociale, redazione di relazioni tecniche sostitutive, conclusi con certificazione finale delle

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

competenze acquisite.

- punti 1 (uno): corsi inseriti nei piani di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, con esame finale e attestato sulle competenze acquisite;
- punti 0,5 (zero virgola cinque): Corsi di formazione inseriti nel piano di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti, conclusi con rilascio dell'attestato di frequenza;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da piùdi 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo sino al max del **3%** del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorrea formare il punteggio complessivo. Nel suddetto limite, il punteggio aggiuntivo è assegnato attraverso l'applicazione delle seguenti fasce:
fino a 7 anni: + 1%
fino a 9 anni: + 2%
oltre 9 anni: + 3%

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
1) Al dipendente che ha la posizione economica più bassa;
2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4) al dipendente più anziano di età;

h) con le precisazioni riportate nell'avviso, per ogni dipendente sulla base dell'autocertificazione presentata viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale, nell'autocertificazione devono essere forniti gli elementi necessari per procedere ai controlli. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni dalla pubblicazione della graduatoria può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, così individuate:
   3.a. Espletamento di attività disagiate: € 2,00 al giorno.
   Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro che si ravvisa quindi per un numero limitato di potenziali beneficiari. Vengono individuati i seguenti casi
   a) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi;
   b) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle 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;
   c) 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 svolte all'esterno della sede di lavoro per la durata di almeno 1 ora al giorno;
   d) attività che prevedono ampia flessibilità ad esempio con:
      - flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
      - disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
      - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione)
   e) Se non altrimenti remunerata, indennità per i servizi prestati all'esterno dal Personale di polizia locale per servizi svolti in via continuativa per almeno 3 ore

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

ininterrotte fuori dalla sede del commando: € 4,00 al giorno.

3.b. Espletamento di attività esposte a rischi: € 2,00 al giorno;

Sono individuate sulla base del documento di valutazione dei rischi DVR, sulla base dei seguenti fattori rilevanti:

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

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.c. Espletamento di attività implicanti il maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure: Economo comunale e gli Agenti contabili individuati con provvedimenti ufficiali.

a) € 1,60 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (oltre 12.000)

b) € 1,10 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 6.000 e 12.000)

c) € 1,00 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 500 e 6.000)

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorsero decentrati di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, con prospetto sottoscritto dal responsabile del servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati. Per il maneggio valori si procede al conguaglio annuale sulla base degli incassi effettivi.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati in tutte le aree, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato ed emanato di norma entro il 31 gennaio di ogni anno o entro il 30 giugno di ogni anno nel caso di responsabile assegnate per il secondo semestre. Deve essere formalmente comunicato al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. L'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi, in questo caso l'importo annuo viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con la presente indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria dei profili professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con il manuale dei profili adottato dall'Ente.

4. L'importo dell'indennità da un minimo di € 350,00 annui lordi è determinato dal responsabile competente all'atto del conferimento dell'incarico con riferimento ai seguenti criteri di valutazione:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, per la quale necessitano dell'ausilio di più professionalità;
   b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
   c) responsabilità di contratti / accordi complessi o di rilevante ammontare e a conduzione fasica;
   d) coordinamento di risorse umane;
   e) 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 D.lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborate e non siano già diversamente incentivate;
   f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
   g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con rilevanti poteri operativi;
   h) responsabilità attinenti alla redazione e invio di atti d'anagrafe, di stato civile o elettorali e di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

5. La valutazione dei criteri si basa sulla seguente scala di valutazione della responsabilità, che è intesa con riferimento all'assunzione diretta dei rischi e delle conseguenze derivanti dai propri atti, comportamenti e attività, con possibili ripercussioni in termini di responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile e disciplinare.

RILEVANZA DELLA RESPONSABILITA':
Rischi da responsabilità di rilevanza elevata: punti 9
Rischi da responsabilità di rilevanza moderata: punti 5
Rischi da responsabilità di rilevanza bassa: punti 2
nessuna rilevanza punti 0

In base ai punteggi sono determinate le seguenti misure massime annue lorde delle indennità:

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEGLI OPERATORI

Punti da 9 a 11	=	€. 350,00
Punti da 12 a 14	=	€. 700,00
Punti da 15 a 21	=	€. 1.000,00
Oltre 21 punti	=	€. 2.000,00

PUNTEGGI >INDENNITA' AREA DEI FUNZIONARI

Punti da 9 a 11	=	€. 500,00
Punti da 12 a 14	=	€. 1.000,00
Punti da 15 a 21	=	€. 1.500,00
Oltre 21 punti	=	€. 3.000,00

6. I criteri pesati che determinano il valore economico dell'indennità di responsabilità sono riportati nell'atto motivato parte del responsabile di EQ di riferimento.
7. Quando il fondo per questa indennità non è sufficiente per tutti gli incarichi assegnati, si divide il fondo per i punteggi e si calcola il valore di ogni punto. Poi si moltiplica il valore del punto per la pesatura e si riconosce l'indennità che ne costituisce il risultato.
8. Sulla base dei suddetti criteri pesati sono attribuite le seguenti pesature alle nomine in corso:

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Una o più deleghe per l'esercizio con continuità delle funzioni di ufficiale d'anagrafe, dello stato civile ed elettorale (4.h punti 9).	€ 350,00 (OE + I) € 500,00 (FEQ)	
2.	Specifica responsabilità derivante da incarico di direttore dell'esecuzione (D.M. 49 del 07/03/2018) formalmente assegnato per contratti di valore superiore a 500.000 euro, non altrimenti incentivati, da svolgere con totale autonomia e responsabilità, oltre a competenze tecniche e gestionali (4.c.e. punti 18).	€ 1.000,00 (OE + I) € 1.500,00 (FEQ)	

9. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile di servizio sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
10. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di servizio in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
11. Ad eccezione di quelle indicate nella tabella di cui al precedente .8, le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili nel caso di dipendenti assunti *part-time* e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

d'anno. Anche per tali finalità non costituiscono assenze quelle elencate al punto [4.] dell'articolo 6 che precede. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile di servizio interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

12. La spesa massima complessiva per il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità non potrà superare il limite del 15% della somma destinata alla premialità dei dipendenti e comunque la somma complessiva di 6.250,00 euro/anno. Tale limite comprende anche l'indennità di funzione di cui al successive articolo 26. Le somme non erogate sono destinate ad incrementare la premialità correlate alla performance dei dipendenti. Il budget viene distribuito in modo equo tra i vari settori, tenendo conto del numero di dipendenti assegnati a ciascuno, della quantità di funzioni attribuite e dell'importanza esterna di queste funzioni.

13. Le parti danno atto che si sensi dell'articolo 54 del CCNL del 14 settembre 2000 verrà destinare una quota pari al 30% del rimborso delle spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per finanziare il fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di specifici progetti inseriti nel PIAO.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente in relazione al rispetto di target di qualità, costi e tempi;

c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	*Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato*
Fino a € 1.500 euro	*0*
Da 1.501 a 3.000 euro	*3,00%*
Da 3.001 a 5.000 euro	*5,00%*
Da 5.001 a 7.000 euro	*8,00%*
Oltre i 7.000 euro	*12,00%*

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance. La stessa attività non può essere incentivata sia attraverso il premio di risultato che attraverso altri strumenti di incentivazione.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e, se dovuto, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse, con atto del responsabile del servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 - Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
3. Per tali finalità le parti concordano sull'impegno per l'approvazione di apposito regolamento per tutto il personale entro il 2024.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 - Reperibilità
(art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, ulteriori rispetto a quelle di Stato Civile, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di servizio anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
   c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11ore consecutive;
   d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore;
   e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può esseresuperiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque esclusele donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita delbambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e, su richiesta del dipendente interessato, dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
   - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
   - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso conle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di servizio titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
   - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alleore 6 del giorno successivo);
   - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare,di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzativee di servizio.

Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
   a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il già menzionato limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferioreal 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale nel corso del mese di giugno o dicembre. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
   a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
   b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
   c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
   a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
   b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
   d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
   f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
   g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. 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 ai sensi dei commi 2 e 3.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 17 - Banca delle ore

(art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà all'ufficio paghe entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile di servizio che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a max 180.
3. L'Ente è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Su richiesta annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con continuità come quelli di Polizia locale. In base alle necessità organizzative e di servizio, l'orario di lavoro del personale dei servizi demografici e cimiteriali può essere distribuito su sei giorni a settimana.
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali ad esempio: gli sportelli aperti

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

al pubblico durante l'orario di apertura e/o lavoratori turnisti.

3. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria stabilità in base a provvedimento organizzativo generale dell'ente. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per la polizia locale è prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata ed uscita rispetto agli orari ordinari. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie di servizio aperte al pubblico.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
   - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
   - 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.

Art. 19 - Orario multi periodale

(art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multi periodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
   - Polizia locale,
   - Servizi educative
   - Servizi di manutenzione
   - Altri eventuali servizi legati in genere ad attività stagionali,

   anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto

(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire del servizio mensa o percepire il buono pasto sostitutivo, qualora attivato per indisponibilità del centro cottura o del refettorio per il consumo del pasto, i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente,al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna,con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di usufruire più di una volta del servizio mensa nel corso della stessa giornata lavorativa o riconoscere,su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, eventualmente istituito, è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021,fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente dicui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono 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:
   a) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
   b) personale dell'area culturale-sportiva nel caso di manifestazioni o eventi.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichidi EQ

(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance tempo per tempo vigente definisce nel rispetto dei 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 non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. 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 ed è collegato, tra l'altro:
   a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
   b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze dei controlli e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 - 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 qualitàed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamentoorganizzativo.
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.
6. Almeno il 10% delle risorse accantonate ai sensi dei commi 5 e 7 dell'articolo 45 del D.lgs. 36/2023 o della previgente disciplina dedicate all'incentivazione delle funzioni tecniche è destinato ad attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti, per la specializzazione del personale che svolge funzioni di responsabile unico di progetto o altre funzioni tecniche attraverso il finanziamento di master o corsi di formazione abilitanti, solo esemplificativamente: per la sicurezza, per la prevenzione incendi, per la formazione in project management, per la formazione di esperti in gestione di piani economici finanziari, per la redazione di relazioni tecniche sostitutive per allestimenti

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

sottoposti a verifiche di pubblica sicurezza, per la progettazione di servizi specifici per cui non è prevista una specifica abilitazione, etc.

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

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.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Indennità di servizio esterno

(art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'importo dell'indennità è determinato sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dall'agente, considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociale e ambientali del territorio di Vedano al Lambro, nella misura giornaliera di € 4,00.
3. È considerato servizio esterno quello espletato interamente fuori dalla sede del comando per tutto il turno lavorativo. Per un periodo inferiore nulla è dovuto a titolo di indennità di servizio esterno.
4. L'indennità è finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie emesse dal Comune nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 co. 4 lett. c) e 5 del D.lgs. 285/1992.
5. L'indennità di cui al presenta 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.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del servizio competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 26 - Indennità di funzione

(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

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, ed è corrisposta in dodici mensilità.
3. Le fattispecie e i criteri ai quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

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 D.lgs. 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. Sulla base dei suddetti criteri di natura quantitativa e qualitative, della loro contemporanea ricorrenza, le indennità sono articolate come segue:

a) importo di euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. Sulla base dei suddetti criteri al dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nominato viceresponsabile della Polizia locale con le funzioni previste dal regolamento comunale è riconosciuta una indennità di importo pari ad euro 2.000,00.

6. 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, e s.m.i.;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;

f) 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

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

al presente articolo vengono adottati dal responsabile del servizio Polizia locale, sulla base delle risorse stanziate con il CCI.

7. 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.
8. La spesa massima complessiva per il pagamento delle presenti indennità si cumula con quella prevista per le indennità per specifiche responsabilità al fine del rispetto del limite riportato nell'articolo 10.

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 resedi 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.

Art. 28 – Previdenza complementare personale della polizia locale

1. Per quanto riguarda la Polizia locale si prevede quanto segue:
   a) è attivata la previdenza complementare con finanziamento a carico dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per violazioni alle norme del Codice della Strada, riconosciute annualmente nell'ambito del provvedimento della Giunta Comunale in materia di destinazione delle somme ex art. 208, c. 4, del Codice

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

della Strada.

b) La quantificazione annuale della somma così destinata, secondo i parametri di cui al comma 1 del presente articolo, viene preventivamente approvata contestualmente alla deliberazione che definisce la destinazione dell'entrata relativa all'art. 208 del Codice della Strada. Tali somme non potranno essere inferiori a euro 1.000,00 e superiori a euro 1.500,00 pro capite, fatta salva la capienza della somma disponibile.

c) L'Ente provvede a iscrivere le risorse finanziarie necessarie nel proprio bilancio annuale individuando apposito capitolo di spesa, ai sensi dell'art. 393 del d.P.R. n. 495/1992, recante "Regolamento di esecuzione ed attuazione del Nuovo Codice della Strada".

d) In base agli effettivi incassi risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, la Giunta Comunale definisce l'ammontare definitivo da destinare alle forme di previdenza complementare per il Personale del Settore Polizia Locale, mediante apposito atto.

e) Fatta salva la prima applicazione, il servizio Polizia Locale provvederà a impegnare e liquidare le risorse così disponibili a favore del fondo Perseo Sirio entro la fine del mese di settembre ultimo dell'anno di riferimento.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

Allegato B)

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013692/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) RELATIVO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2023 – PARTE ECONOMICA

In data quattro del mese di dicembre 2023 alle ore 9.00 come da convocazione tramite mail in data 1/12/2023 si sono riunite presso la sede del Comune di Vedano al Lambro, le delegazioni trattanti, quella di parte datoriale costituita con deliberazione della Giunta Comunale n.177 del 15/12/2022, con il Segretario generale quale componente monocratico, e quella sindacale con i rappresentanti della RSU aziendale e dei rappresentanti delle OO.SS. territoriali, come segue:

Per la parte pubblica

- Segretario Generale – Presidente – Dott. Claudio Ministeri

- RSU del Comune di Vedano al Lambro – Sigg.ri Adrian Cavallo, Simona Radaelli e Silvia Zoboli;
- Rappresentante F.P. CGIL – Sig.ra Silvia Papini
- Rappresentante CISL F.P. – Sig. Nicola Turdo

sono presenti con funzioni di assistenza il Responsabile del Servizio AA.GG. dott. Salvatore Ragadali e la Responsabile del Servizio Finanziario rag. Elisabetta Santaniello.

Richiamato il CCNL 2019 – 2021 Funzioni Locali, approvato in data 16/11/2022, per quanto attiene alla parte economica, per l'anno 2023;

Richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale parte normativa 2020-2022, la cui firma è stata autorizzata con delibera della Giunta Comunale n. 163 del 23.12.2020 e regolarmente sottoscritto dalle parti e successive mm. e ii.;

Richiamato altresì il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale parte normativa 2023-2025 sottoscritto in forma di ipotesi in data odierna;

Richiamata la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 415 del 24/8/2023 di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, così come

rettificata dalla determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 590 del 30/11//2023 ;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 27/7/2023, avente per oggetto: "Indirizzi alla delegazione trattante per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023";

Richiamato il parere del revisore in merito alla costituzione del fondo, reso con verbale n. 16 in data 6/9/2023- prot.n. 9854 del 6/9/2023;

Preso atto che la destinazione delle risorse, è quella definita nell'**allegato A)** alla presente ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI relativo alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del personale non dirigente – anno 2023 – parte economica, denominato "Destinazione Fondo risorse decentrate a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2023";

Con riferimento ai differenziali stipendiali per le progressioni all'interno delle aree di appartenenza, si dà atto che l'importo previsto, così come riportato nella tabella Allegato A) è stimato per il finanziamento di 6 passaggi con decorrenza 01/01/2023 con i criteri che garantiscano la necessaria selettivi stabiliti nella contestuale contrattazione sul normativo, distribuiti tra le aree come segue:

n. 1 posizione dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
n. 4 posizioni dell'Area Istruttori
n. 1 posizione dell'Area Operatori Esperti

Preso atto dell'adeguamento del limite del fondo a garanzia dell'invarianza media pro-capite dello stesso ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 33, del D.L. 34/2019, così come convertito con legge 58/2019, sulla base del seguente calcolo:
-dipendenti al 31/12/2018 n. 28,89
-dipendenti al 31/12/2023 n. 31,31
con una differenza incrementale (2023-2018) di 2,42;

Gli incentivi per complessivi € 2.187,72 per l'integrazione delle liste elettorali in ANPR, finanziati con risorse specifiche e inseriti nel fondo con determina di rettifica nr. 590 del 30/11/2023, rientrano tra quelli previsti dall'art. 80 c. 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 e sono anche riconducibili alle previsioni dell'art. 20 co. 1 lett. h del CCNL 16/11/2022. Questi incentivi saranno assegnati al personale coinvolto nel progetto, in base all'attività svolta e alla rendicontazione del responsabile dell'ufficio elettorale.

Si prende atto che, in base all'articolo 13, comma 3 del CCNL del 16/11/2022, gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ricondotti a quelli di elevata qualificazione. A macro-organizzazione invariata, i criteri vigenti di conferimento e revoca restano in vigore. La rideterminazione della corrente gradazione economica (ccdi 19/12/2022 prot. nr.0015299/2022) è confermata, per un totale di € 9.931,25 aggiunti dal 2023 al precedente

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013692/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

stanziamento. Questo adeguamento, secondo l'art. 7, co. 3, lett. u) del CCNL 16/11/2022, non comporta riflessi sulle risorse del fondo di cui all'articolo 79 del CCNL, né sul rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017, e quindi non è oggetto di contrattazione. Le risorse di cui all'art. 17, co 6, CCNL 16/11/2022 sono a carico del bilancio. Le risorse utilizzate sono quelle del trattamento accessorio del Segretario comunale, attualmente non erogato, e dalle quote proporzionali al rapporto tra il fondo di cui all'art. 79 e lo stanziamento per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di EQ. Quest'ultimo include sia le risorse di adeguamento medio pro-capite del fondo, di cui all'art. 33, co. 2, ultimo periodo, del D.L. n.34/2019 convertito con modificazioni Legge 58/2019 (quota P.O), che le risorse di cui all'art. 79, comma 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 (0,22% Monte salari 2018 - quota afferente alle P.O.), per € 1.258,84 (dal 2024 l'importo ammonterà ad € 629,42).

Il presente verbale di ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI relativo alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del personale non dirigente – anno 2023 – parte economica, composto da n. 3 pagine e dall' **Allegato A),** composto da n. 3 pagine, viene sottoscritto dalle parti ed inviato all'Amministrazione Comunale per quanto di competenza.

La seduta si conclude alle ore 10.30.

Le parti sottoscrivono la presente ipotesi di accordo come segue.

Presidente – Segretario generale:

Dott. Claudio Ministeri _____

Delegazione Sindacale RSU:

ADRIAN CAVALLO _____

SIMONA RADAELLI _____

SILVIA ZOBOLI _____

Rappresentante territoriale OO.SS:

CGIL F.P. Sig. SILVIA PAPINI _____

CISL F.P. – Sig. NICOLA TURDO _____

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013692/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Allegato A)

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo	Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2	€ **217.889,69**
ARTICOLO 80 COMMA 1	Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), già comprese delle risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente, che si sno resi disponibili	-€ 35.736,04
	Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: -quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; -indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.	-€ 12.203,61
	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 80 comma 1)	€ **5.057,30**
Risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 ai seguenti utilizzi		€ **175.007,34**

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (C_I704) - I - Prot. 0013692/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A	a) premi correlati alla performance organizzativa;	€	19.053,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA B	b) premi correlati alla performance individuale (compresa maggiorazione e compresa SIAS);	€	23.903,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA C	c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€	700,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA D	d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€	7.987,65
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA E	e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	€	1.817,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA F	f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	€	-
ARTICOLO 97 COMMI 1 E 2	indennità di funzione- Vice comandante PL	€	362,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA G	g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;	€	100.493,14
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA H	h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;	€	403,87
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA I	i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	€	-

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (C_I704) - I - Prot. 0013692/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

ARTICOLO79 COMMA 1bis	Importi da corrispondere quali differenziali stipendiali di cui all'art. 78, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3	€ 14.599.07
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA J	j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.	€ 5.687.50
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA K	k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.	€ -
Risorse annualmente disponibili NON UTILIZZATE		-€ 0

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (C_I704) - I - Prot. 0013692/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Allegato C)

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO
Provincia di Monza e Brianza

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Relazione illustrativa
al contratto integrativo *normativo* 2023-2025
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) – COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO – NORMATIVO TRIENNIO 2023-2025

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto: **04/12/2022**
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023 - 2025
Composizione della delegazione trattante		**Delegazione parte pubblica Presidente** - Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale) **Delegazione sindacale** - OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL) - OO.SS. Territoriale – Nicola TURDO (CISL FP) - R.S.U. Aziendale – Silvia ZOBOLI - R.S.U. Aziendale – Simona RADAELLI - R.S.U. Aziendale – Adrian CAVALLO
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		**Attuazione del CCNL 16/11/2022 con particolare riferimento a quanto segue:** Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Art. 7 - Differenziazione del premio individuale Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge Art. 12 - Welfare integrativo Art. 13 - Reperibilità Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022) Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale Art. 17 - Banca delle ore Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro Art. 19 - Orario multi periodale Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro Art. 25 - Indennità di servizio esterno Art. 26 - Indennità di funzione Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **SI** - Sulla costituzione del fondo **Verbale n. [16] in data [06/09/2023] – prot. n. [0009854/2023].**
		Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: **[nessuno].**
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? **SI con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/07/2023.**

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **SI con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/07/2023.**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **SI**. Nelle specifiche sezioni della sezione *Amministrazione trasparente* del sito web accessibile dal seguente link https://www.comune.vedanoallambro.mb.it/amministrazione-trasparente/
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV (NdV) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **SI. Con documento di validazione prot. n. 0012767 del 15/11/2023.**
Eventuali osservazioni La presente relazione illustrativa, certificate ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs 165/2001 dal Revisore dei Conti , a valere, ai sensi del comma 3-sexies dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001 per l'ipotesi d'accordo e per il successivo contratto integrativo riproduttivo dei medesimi contenuti.		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021, relativo al personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, è stato sottoscritto il 16 novembre 2022. Gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico entro trenta giorni dalla stipula, ovvero entro dicembre dello stesso anno. Il Comune di Vedano al Lambro si è attivato per tale finalità.

Il CCNL 2019-2021 ha introdotto significative novità rispetto all'impianto contrattuale preesistente, tra cui:

- La ridefinizione del sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali, in linea con le disposizioni dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001;
- Le progressioni economiche all'interno delle aree dalle conseguono differenziali stipendiali, nella misura indicata nella Tabella A del CCNL 16 novembre 2022;
- La riconduzione degli incarichi di posizione organizzativa a quelli di Elevata Qualificazione (EQ);
- Norme specifiche per il personale delle Sezioni speciali, in particolare, per quanto riguarda il Comune di Vedano al Lambro, il personale della Polizia Locale
- La disciplina relativa al salario accessorio, con particolare riferimento al Fondo risorse decentrate e allo stanziamento degli importi destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ.

Per quanto riguarda i principali contenuti dell'articolato, si evidenzia quanto segue:

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 - Durata – Revisione

Durata triennale dalla stipula, coincidente con il contratto nazionale di riferimento, con disapplicazione di ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente con rinnovo tacito di anno in anno, salvo disdetta. Precisazioni su determinate decorrenze sono inserite nell'articolato.

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata sono stabiliti dal presente accordo. Nel rispetto degli stessi criteri annualmente viene negoziata la destinazione delle risorse disponibili con un accordo economico annuale ('accordo 2023 è definito con separato contratto integrativo contestualmente sottoscritto). La negoziazione della parte economica, nel rispetto degli strumenti di programmazione, deve essere avviata entro il primo quadrimestre di ogni anno.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Viene individuato un iter per dirimere eventuali controversie interpretative.

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

In relazione alla misurazione e valutazione dei risultati, sulla base del sistema, le parti concordano sui seguenti criteri:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;
    - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
    - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
    - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

I criteri sono definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Vedano al Lambro.

Per avere diritto al trattamento accessorio legato alla performance individuale, i lavoratori devono aver lavorato nell'Ente per almeno 3 (tre) mesi nell'anno solare di riferimento.

Sono individuate a tale fine situazioni equiparate alla presenza in servizio.

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

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

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale

Viene destinato al 10%, arrotondato all'unità superiore, del personale che abbia raggiunto il livello di performance massimo ai sensi del SMVP nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Viene indicata la formula di calcolo e sono riportati i criteri di priorità per il caso di parità di punteggio.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Sono individuati i seguenti criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree di appartenenza:

- a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio per un massimo di 60 (sessanta) punti. Il punteggio massimo previsto è assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuali. Agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente.
- b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 (due) punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti e sino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un massimo di 30 (trenta) punti;
- c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un punteggio massimo di 10 punti (i punteggi vengono sommati sino al raggiungimento del massimo disponibile, ad es. anche nel caso di possesso di più diplomi), come segue:

  Titoli di studio:
  - punti 1 (uno): qualifiche professionali (3° liv. QNQ/EQF) e diplomi professionali (4° liv. QNQ/EQF);
  - punti 2 (due): per diploma di scuola secondaria di secondo grado;
  - punti 4 (quattro): laurea triennale
  - punti 1 (uno): laurea triennale e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione);
  - punti 7 (sette): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento;
  - punti 1 (uno): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione).

  Percorsi formative riscontrabili acquisiti successivamente alla precedente progressione:
  - punti 2 (due): Corsi di formazione attivati su iniziativa dell'ente ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022, inseriti nei piani di formazione a copertura di specifiche esigenze di qualificazione della struttura, a titolo esemplificativo riguardanti: esigenze di qualificazione della stazione appaltante secondo la normativa sui contratti, abilitazione alla sottoscrizione di documenti e certificazioni in materia di sicurezza o prevenzione incendi, abilitazione alla sottoscrizione di relazioni tecniche per le attività spettacolistiche, gestione autonoma del contenzioso, gestione di piani economici finanziari o gestione di progetti, progettazione sociale, redazione di relazioni tecniche sostitutive, conclusi con certificazione finale delle competenze acquisite.
  - punti 1 (uno): corsi inseriti nei piani di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, con esame finale e attestato sulle competenze acquisite;
  - punti 0,5 (zero virgola cinque): Corsi di formazione inseriti nel piano di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti, conclusi con rilascio dell'attestato di frequenza.

  Viene applicata la previsione di riconoscere un punteggio aggiuntivo a chi non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni sino al max del 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1), sulla base delle seguenti fasce:

  fino a 7 anni: + 1%
  fino a 9 anni: + 2%
  oltre 9 anni: + 3%

  Vengono altresì regolate le precedenze in caso di parità, la procedura di selezione e quella di verifica su richiesta della correttezza della graduatoria finale.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

Per attività disagiate viene stabilita l'indennità nella misura giornaliera di 2 euro. Viene stabilita la possibilità di remunerare specifiche attività esterne della polizia locale, se non remunerate con altre indennità contrattuali, per servizi esterni di almeno tre ore sul territorio.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Per l'individuazione delle attività esposte a rischi la valutazione va fatta sulla base del DVR dell'Ente, l'indennità giornaliera è stabilita in 2 euro – non sono individuate, allo stato attuale specifiche attività con caratteristiche indennizzabili.

Viene confermata l'indennità di maneggio valori nella misura già in essere:

- € 1,60 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (oltre 12.000)
- € 1,10 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 6.000 e 12.000)
- € 1,00 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 500 e 6.000)

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, con prospetto sottoscritto dal responsabile del servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati. Per il maneggio valori si procede al conguaglio annuale sulla base degli incassi effettivi.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

Il contratto definisce le specifiche responsabilità e i criteri per la loro pesatura e remunerazione. È stabilito un iter per il conferimento cadenzato in due sessioni annuali.

Sulla base dei suddetti criteri pesati sono attribuite le seguenti pesature alle nomine in corso:

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Una o più deleghe per l'esercizio con continuità delle funzioni di ufficiale d'anagrafe, dello stato civile ed elettorale (4.h punti 9).	€ 350,00 (OE + I) € 500,00 (FEQ)	
2.	Specifica responsabilità derivante da incarico di direttore dell'esecuzione (D.M. 49 del 07/03/2018) formalmente assegnato per contratti di valore superiore a 500.000 euro, non altrimenti incentivati, da svolgere con totale autonomia e responsabilità, oltre a competenze tecniche e gestionali (4.c.e. punti 18).	€ 1.000,00 (OE + I) € 1.500,00 (FEQ)	

Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile di servizio sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

La spesa massima complessiva per il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità non potrà superare il limite del 15% della somma destinata alla premialità dei dipendenti e comunque la somma complessiva di 6.250,00 euro/anno. Tale limite comprende anche l'indennità di funzione di cui al successive articolo 26. Le somme non erogate sono destinate ad incrementare la premialità correlate alla performance dei dipendenti. Il budget viene distribuito in modo equo tra i vari settori, tenendo conto del numero di dipendenti assegnati a ciascuno, della quantità di funzioni attribuite e dell'importanza esterna di queste funzioni.

Viene confermata ai sensi dell'art. 54 del CCNL del 14 settembre 2000 verrà destinare una quota pari al 30% del rimborso delle spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per finanziare il fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di specifici progetti inseriti nel PIAO

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE9

Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Sono individuate con finalità riassuntive le varie fattispecie. I criteri di distribuzione vengono rimessi a specifici regolamenti. Viene stabilito un meccanismo di abbattimento dell'indennità di risultato nel caso in cui tali incentivi siano distribuiti agli incaricati di E.Q.:

Incentivi di legge	*Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato*
Fino a € 1.500 euro	*0*
Da 1.501 a 3.000 euro	*3,00%*

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Da 3.001 a 5.000 euro	*5,00%*
Da 5.001 a 7.000 euro	*8,00%*
Oltre i 7.000 euro	*12,00%*

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance. La stessa attività non può essere incentivata sia attraverso il premio di risultato che attraverso altri strumenti di incentivazione

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 - Welfare integrativo

Per tali finalità le parti concordano sull'impegno per l'approvazione di apposito regolamento per tutto il personale entro il 2024.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO 22

Art. 13 - Reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, ulteriori rispetto a quelle di Stato Civile, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno.

Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

Attualmente la turnazione è attiva solo per il servizio di Polizia locale.

Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:

a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

Attualmente non sono attivi nell'ente rapporti di lavoro a tempo parziale. Tutti i dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale hanno chiesto è ottenuto la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 17 - Banca delle ore

I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà all'ufficio paghe entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno.

Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario.

In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione

In caso di adesione alla Banca delle ore a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile di servizio che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.

Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con continuità come quelli di Polizia locale. In base alle necessità organizzative e di servizio, l'orario di lavoro del personale dei servizi demografici e cimiteriali può essere distribuito su sei giorni a settimana.

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali ad esempio: gli sportelli aperti al pubblico durante l'orario di apertura e/o lavoratori turnisti.

Fatti salvi i suddetti limiti, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria stabilità in base a provvedimento organizzativo generale dell'ente. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per la polizia locale è prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata ed uscita rispetto agli orari ordinari. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie di servizio aperte al pubblico.

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

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- 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.

Art. 19 - Orario multi periodale

Per quanto concerne il regime di lavoro multi periodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- Polizia locale,
- Servizi educative
- Servizi di manutenzione
- Altri eventuali servizi legati in genere ad attività stagionali,

anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto

Il servizio mensa è garantito attraverso il centro cottura e il refettorio scolastico della scuola media. In caso di indisponibilità per lavori è prevista la possibilità di attivare il buono pasto sostitutivo. La possibilità di usufruirne è legata alle ipotesi contrattuali di pausa, non inferiore a mezz'ora per la fruizione del posto. Può essere fruito solo una volta al giorno.

Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, eventualmente istituito, è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono 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:

- personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- personale dell'area culturale-sportiva nel caso di manifestazioni o eventi

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

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. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance tempo per tempo vigente definisce nel rispetto dei criteri generali e 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 non inferiore al 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 e 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 ed è collegato, tra l'altro:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze dei controlli e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione

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.

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.

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.

Almeno il 10% delle risorse accantonate ai sensi dei commi 5 e 7 dell'articolo 45 del D.lgs. 36/2023 o della previgente disciplina dedicate all'incentivazione delle funzioni tecniche è destinato ad attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti, per la specializzazione del personale che svolge funzioni di responsabile unico di progetto o altre funzioni tecniche attraverso il finanziamento di master o corsi di formazione abilitanti, solo esemplificativamente: per la sicurezza, per la prevenzione incendi, per la formazione in project management, per la formazione di esperti in gestione di piani economici finanziari, per la redazione di

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

relazioni tecniche sostitutive per allestimenti sottoposti a verifiche di pubblica sicurezza, per la progettazione di servizi specifici per cui non è prevista una specifica abilitazione, etc.

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

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

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Indennità di servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.

L'importo dell'indennità è determinato sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dall'agente, considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociale e ambientali del territorio di Vedano al Lambro, nella misura giornaliera di € 4,00.

È considerato servizio esterno quello espletato interamente fuori dalla sede del comando per tutto il turno lavorativo. Per un periodo inferiore nulla è dovuto a titolo di indennità di servizio esterno.

L'indennità è finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie emesse dal Comune nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 co. 4 lett. c) e 5 del D.lgs. 285/1992.

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

Art. 26 - Indennità di funzione

Sono stabiliti i criteri per il riconoscimento e la pesatura di tale indennità. Sulla base dei suddetti criteri viene in particolare stabilito che al dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nominato viceresponsabile della Polizia locale con le funzioni previste dal regolamento comunale è riconosciuta una indennità di importo pari ad euro 2.000,00.

La spesa massima complessiva per il pagamento delle presenti indennità si cumula con quella prevista per le indennità per specifiche responsabilità al fine del rispetto del limite riportato nell'articolo 10.

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

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.

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.

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.

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.

Art. 28 – Previdenza complementare personale della polizia locale

Per quanto riguarda la Polizia locale si prevede quanto segue:

a) è attivata la previdenza complementare con finanziamento a carico dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per violazioni alle norme del Codice della Strada, riconosciute annualmente nell'ambito del provvedimento della Giunta Comunale in materia di destinazione delle somme ex art. 208, c. 4, del Codice della Strada.

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

b) La quantificazione annuale della somma così destinata, secondo i parametri di cui al comma 1 del presente articolo, viene preventivamente approvata contestualmente alla deliberazione che definisce la destinazione dell'entrata relativa all'art. 208 del Codice della Strada. Tali somme non potranno essere inferiori a euro 1.000,00 e superiori a euro 1.500,00 pro capite, fatta salva la capienza della somma disponibile.

c) L'Ente provvede a iscrivere le risorse finanziarie necessarie nel proprio bilancio annuale individuando apposito capitolo di spesa, ai sensi dell'art. 393 del d.P.R. n. 495/1992, recante "Regolamento di esecuzione ed attuazione del Nuovo Codice della Strada".

d) In base agli effettivi incassi risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, la Giunta Comunale definisce l'ammontare definitivo da destinare alle forme di previdenza complementare per il Personale del Settore Polizia Locale, mediante apposito atto.

e) Fatta salva la prima applicazione, il servizio Polizia Locale provvederà a impegnare e liquidare le risorse così disponibili a favore del fondo Perseo Sirio entro la fine del mese di settembre ultimo dell'anno di riferimento.

B. <u>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione</u>

Oltre a quanto riportato nell'articolato, con particolare riferimento alla definizione dei valori delle varie indennità nei limiti del contratto nazionale, in base ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata stabiliti dal presente accordo, viene annualmente negoziata la destinazione delle risorse disponibili con un separato accordo economico annuale.

La tabella relativa al 2023 rappresenta una sintesi efficace delle scelte fatte:

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo	Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2	**€ 217.889,69**

ARTICOLO 80 COMMA 1	Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), già comprese delle risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente, che si sno resi disponibili	-€ 35.736,04
	Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: -quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; -indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.	-€ 12.203,61
	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 80 comma 1)	**€ 5.057,30**

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 ai seguenti utilizzi		€ 175.007,34
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A	a) premi correlati alla performance organizzativa;	€ 19.067,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA B	b) premi correlati alla performance individuale (compresa maggiorazione e compresa SIAS);	€ 23.917,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA C	c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 700,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA D	d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 7.987,65
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA E	e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	€ 1.817,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA F	f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	€ -
ARTICOLO 97 COMMI 1 E 2	indennità di funzione- Vice comandante PL	€ 334,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA G	g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;	€ 100.493,14
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA H	h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;	€ 403,87
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA I	i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	€ -
ARTICOLO79 COMMA 1bis	Importi da corrispondere quali differenziali stipendiali di cui all'art. 78, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3	€ 14.599,07
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA J	j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.	€ 5.687,50
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA K	k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.	€ -
Risorse annualmente disponibili NON UTILIZZATE		-€ 0

C. <u>Gli effetti abrogativi impliciti</u>

È disapplicata tutta la disciplina non compatibile con il C.C.N.L del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022, ad eccezione di quelle che continuano a trovare applicazione ai sensi del comma 8 dell'articolo 2 dello stesso CCNL*: 8. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL.*

Il CCNL 16 novembre 2022 contiene svariati articoli in cui viene menzionata specificamente la disapplicazione di disposizioni recate dai precedenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Di seguito si riportano nel dettaglio detti articoli del CCNL 2019-2021, con evidenziate a fianco le disposizioni che gli stessi articoli vanno a disapplicare e - se del caso – a sostituire.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE
Art. 3 "Obiettivi e strumenti relazioni sindacali"	Disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 21.05.2018
Art. 4 "Informazioni"	Disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 21.05.2018
Art. 5 "Confronto"	Disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 21.05.2018

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Art. 6 "Organismo paritetico per l'innovazione"	Disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 21.05.2018
Art. 7 "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	Disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 21.05.2018
Art. 8 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"	Disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 21.05.2018
Art. 9 "Clausole di raffreddamento"	Disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 21.05.2018
Art. 10 "Diritto di assemblea"	Disapplica e sostituisce l'art. 56 del CCNL 14.09.2000
Art. 21 "Disapplicazioni"	Disapplica la disciplina dei seguenti articoli: -art. 3 del CCNL 31.03.1999, come modificato dall'art. 12 del CCNL 21.05.2018; -artt. 13, 14, 15, 16, 17 e 18 del CCNL 21.05.2018; -Allegato A "Declaratorie" del CCNL 31.03.1999.

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	**CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE**
Art. 22 "Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni"	Disapplica e sostituisce l'art. 13 del CCNL 22.01.2004
Art. 23 "Personale utilizzato a tempo parziale nelle Unioni e nei servizi in convenzione"	Disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 22.01.2004, nonché l'art. 17, comma 6, del CCNL 21.05.2018
Art. 24 "Contratto individuale di lavoro"	Disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 21.05.2018
Art. 25 "Periodo di prova"	Disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 21.05.2018
Art. 26 "Ricostituzione del rapporto dilavoro"	Disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art. 17 del CCNL 05.10.2001
Art. 27 "Fascicolo personale"	Disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 21.05.2018
Art. 29 "Orario di lavoro"	Disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL 21.05.2018
Art. 30 "Turnazioni"	Disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 21.05.2018
Art. 31 "Orario multiperiodale"	Disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL 21.05.2018
Art. 32 "Lavoro straordinario"	Disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL 14.09.2000
Art. 33 "Banca delle ore"	Disapplica e sostituisce l'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000
Art. 34 "Pausa"	Disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 21.05.2018
Art. 35 "Servizio mensa e buono pasto"	Disapplica e sostituisce gli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 e l'art. 13 del CCNL 09.05.2006
Art. 36 "Orario di lavoro flessibile"	Disapplica e sostituisce l'art. 27 del CCNL 21.05.2018

DISPOSIZIONI RIPORTATE DAL CCNL 16 NOVEMBRE 2022	**CORRISPONDENTI DISPOSIZIONI DEI PRECEDENTI CCNL DISAPPLICATE**
Art. 38 "Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono"	Disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL 21.05.2018
Art. 39 "Disciplina delle ferie fruibili ad ore"	Disapplica e sostituisce l'art. 29 del CCNL 21.05.2018
Art. 40 "Permessi retribuiti"	Disapplica e sostituisce l'art. 31 del CCNL 21.05.2018

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Art. 41 "Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari"	Disapplica e sostituisce l'art. 32 del CCNL 21.05.2018
Art. 42 "Permessi brevi"	Disapplica e sostituisce l'art. 33-bis del CCNL 21.05.2018
Art. 43 "Congedi per le donne vittime di violenza"	Disapplica e sostituisce l'art. 34 del CCNL 21.05.2018
Art. 44 "Assenze e permessi perl'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici"	Disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 21.05.2018
Art. 45 "Congedi dei genitori"	Disapplica e sostituisce l'art. 43 del CCNL 21.05.2018
Art. 46 "Diritto allo studio"	Disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 21.05.2018
Art. 47 "Congedi per la formazione"	Disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 21.05.2018
Art. 48 "Assenze per malattia"	Disapplica e sostituisce l'art. 36 del CCNL 21.05.2018
Art. 49 "Infortuni sul lavoro, malattie professionali e malattie dovute a causa di servizio"	Disapplica e sostituisce l'art. 38 del CCNL 21.05.2018
Art. 50 "Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita"	Disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 21.05.2018
Art. 51 "Altre aspettative previste da disposizioni di legge"	Disapplica e sostituisce l'art. 40 del CCNL 21.05.2018
Art. 52 "Norme comuni sulle aspettative"	Disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 21.05.2018

E' altresì disapplicato il contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro – parte normativa ss. mm. e ii. sottoscritto in data 29/12/2020.

Sono altresì disapplicate tutte le circolare o gli atti interni del Comune di Vedano al Lambro, comunque denominati, in contrasto o incompatibili con le disposizioni del CCNL 16/11/2022, con le ulteriori norme dei contratti collettivi nazionali non disapplicate e non compatibili con la disciplina stabilita con il presente *Contratto collettivo decentrato integrativo (ccdi) – Comune di Vedano al Lambro – normativo triennio 2023-2025.*

D. <u>Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa</u>

Garantita da vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro, "SMVP", adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/03/2023, e dalle sue modifiche annuali, che devono essere coerenti con i criteri stabiliti nel presente CCID:

<u>Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili</u>

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance a per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;

- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Ai sensi dell'articolo 8 del CCID, le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, sono definite come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni. Sono previste ulteriori forme per avvisare il personale al fine di evitare che vi siano dipendenti non a conoscenza della procedura.

I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri stabiliti nell'articolo 8 del contratto decentrato con le specificazioni riportate nell'avviso di selezione, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022. Ci sono criteri per risolvere le parità di punteggio, così come di verifica successiva della regolarità della procedura.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La stipula del contratto mira a raggiungere vari risultati chiave. In primo luogo, si prevede di migliorare il benessere dei lavoratori, il che a sua volta aumenterà l'efficienza dei servizi offerti ai cittadini. In secondo luogo, si intende potenziare le competenze e la preparazione dei lavoratori attraverso una formazione di qualità. Inoltre, il contratto prevede di riconoscere e remunerare in modo equo i disagi, i rischi e le responsabilità che i lavoratori possono incontrare. Un altro obiettivo importante è l'adozione di criteri di equità nella gestione della premialità e selettività, utilizzata come strumento per promuovere il benessere e la realizzazione personale sul lavoro. Infine, il contratto intende essere uno strumento che supporti nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle norme di legge vigenti in materia di remunerazione accessoria del personale.

G. Altre informazioni ritenute utili

///

Vedano al L., segnatura di protocollo

Firmato digitalmente da: MINISTERI CLAUDIO GIUSEPPE
Data: 11/12/2023 11:28:23

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI – RISORSE UMANE

Dott. Salvatore D. RAGADALI

(Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 e seguenti del CAD)

-

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013737/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firmato digitalmente da: SALVATORE DOMENICO RAGADALI
il: 11/12/2023

Allegato D)

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

Relazione illustrativa
al contratto integrativo – economico anno 2023
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013740/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Ipotesi di contratto: 04/12/2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2023</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Delegazione parte pubblica Presidente
- Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale)
Delegazione sindacale
- OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL)
- OO.SS. Territoriale – Nicola TURDO (CISL FP)
- R.S.U. Aziendale – Silvia ZOBOLI
- R.S.U. Aziendale – Simona RADAELLI
R.S.U. Aziendale – Adrian CAVALLO</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Utilizzo delle risorse decentrate anno 2023 ai sensi dell’art. 80 del CCNL 16.11.2022 con riferimento al fondo costituito ai sensi dell’art. 79 del CCNL 16.11.2022, a seguito di contrattazione sulle materie individuate dall’articolo 7 del medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro quali oggetto di tale relazione sindacale.</td></tr>
<tr><td rowspan="8">Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? SI - Sulla costituzione del fondo 2023 Verbale n. [16] in data [06/09/2023] – prot. n. [0009854/2023].</td></tr>
<tr><td>Nel caso in cui l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: [nessuno].</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/07/2023.</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27/07/2023.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? SI. Nelle specifiche sezioni della sezione Amministrazione trasparente del sito web accessibile dal seguente link https://www.comune.vedanoallambro.mb.it/amministrazione-trasparente/</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV (NdV) ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI. Con documento di validazione prot. n. 0012767 del 15/11/2023.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni
La presente relazione illustrativa, certificate ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del D.Lgs 165/2001 dal Revisore dei Conti , a valere, ai sensi del comma 3-sexies dell’art. 40 del D.Lgs 165/2001 per l’ipotesi d’accordo e per il successivo contratto integrativo riproduttivo dei medesimi contenuti.</td></tr>
</table>

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013740/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente contratto integrativo prende atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 effettuata dall'Amministrazione con determinazione nr. 415 del 24 agosto 2023 e della successiva modifica apportata con la determinazione n. 590 del 30/11/2023.

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2021-2023, relativo al personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, alcuni istituti di contenuto economico vincolante, ai sensi del co. 3 dell'articolo 2 del CCNL, inclusi i nuovi stipendi tabellari e alcuni di carattere normativo, hanno trovato immediata applicazione, entro 30 giorni dalla stipula – dicembre 2023. , altri sono entrati in vigore il primo aprile, cioè il primo giorno del quinto mese successivo a quello di stipula.

Nel corso del 2023 hanno trovato quindi applicazione gli istituti contrattuali del precedente contratto integrativo decentrato nella misura in cui compatibili con le disposizioni del nuovo contratto nazionale ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs. 165/2001.

Con il contratto sono state destinate le risorse per le varie indennità di disagio, rischio e responsabilità riconosciute nel 2023, così come quelle per le progressioni economiche all'interno delle aree da attribuire, in termini di differenziali stipendiali, con i criteri che sono stati contestualmente contrattati con il CCI normativo 2023-2025, sia per il numero di differenziali che per l'equa distribuzione tra le aree. I criteri di selezione sono quelli del contratto integrativo normativo la cui pre-intesa è stata firmata il 4/12/2023.

Per l'attribuzione di differenziali sono stati stimati 6 passaggi con decorrenza 01/01/2023 equamente distribuiti tra le aree come segue:

n. 1 posizione dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

n. 4 posizioni dell'Area Istruttori

n. 1 posizione dell'Area Operatori Esperti

Il fondo è stato integrato con gli incentivi previsti per l'integrazione delle liste elettorali in ANPR, finanziati con risorse specifiche per complessivi € 2.187,72 ed inseriti nel fondo alla voce di cui all'art. 80 c. 2 lett. g) del CCNL 16/11/2022 – gli stessi sono altresì riconducibili alle previsioni dell'art. 20 co. 1 lett. h del CCNL 16/11/2022. Questi incentivi saranno assegnati al personale coinvolto nel progetto, in base all'attività svolta e alla rendicontazione del responsabile dell'ufficio elettorale.

In base all'articolo 13, comma 3 del CCNL del 16/11/2022, gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ricondotti a quelli di elevata qualificazione. Senza modificare la macro-organizzazione, i criteri di assegnazione e revoca degli incarichi restano validi. La nuova determinazione delle fasce economiche (ccdi 19/12/2022 prot. nr.0015299/2022) è confermata. L'adeguamento per complessivi € 9.931,25, in base all'art. 7, co. 3, lett. u) del CCNL 16/11/2022, non incide sulle risorse del fondo previsto dall'articolo 79 del CCNL, né sul rispetto del limite stabilito dall'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017, e non è quindi soggetto a contrattazione. Le risorse di cui all'art. 17, co 6, CCNL 16/11/2022 sono a carico del bilancio. Nello specifico le risorse impiegate sono quelle del trattamento accessorio del Segretario comunale, che non viene attualmente erogato, in quanto la sede di segreteria del Comune di Vedano al Lambro è vacante e coperta con autorizzazioni *a scavalco*, e dalle quote proporzionali al rapporto tra il fondo di cui all'art. 79 e lo stanziamento per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di EQ. Quest'ultimo comprende sia le risorse di adeguamento medio pro-capite del fondo, di cui all'art. 33, co. 2, ultimo periodo, del D.L. n.34/2019 convertito con modificazioni Legge 58/2019 (quota P.O), che le risorse di cui all'art. 79, comma 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 (0,22% Monte salari 2018 - quota afferente alle P.O.), per € 1.258,84 (dal 2024 l'importo sarà di € 629,42). Il tutto nel rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno **2023** da utilizzarsi sulla base di quanto previsto dal CCNL 16/11/2022 e, nella misura in cui compatibile con lo steso, con le previsioni del CCDI del 29/12/2020 e con CCID normativo 2023-2025 pre-intesa 04/12/2023. La destinazione delle risorse è riportata nelle schematizzazioni che seguono:

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013740/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo	Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2	€ **217.889,69**

ARTICOLO 80 COMMA 1	Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), già comprese delle risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente, che si sno resi disponibili	-€ 35.736,04
	Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: -quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; -indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.	-€ 12.203,61
	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 80 comma 1)	€ **5.057,30**

Risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 ai seguenti utilizzi		**€ 175.007,34**
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A	a) premi correlati alla performance organizzativa;	€ 19.067,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA B	b) premi correlati alla performance individuale (compresa maggiorazione e compresa SIAS);	€ 23.917,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA C	c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;	€ 700,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA D	d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 7.987,65
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA E	e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	€ 1.817,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA F	f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	€ -
ARTICOLO 97 COMMI 1 E 2	indennità di funzione- Vice comandante PL	€ 334,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA G	g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;	€ 100.493,14
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA H	h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;	€ 403,87
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA I	i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	€ -
ARTICOLO79 COMMA 1bis	Importi da corrispondere quali differenziali stipendiali di cui all'art. 78, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3	€ 14.599,07
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA J	j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.	€ 5.687,50
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA K	k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.	€ -
Risorse annualmente disponibili NON UTILIZZATE		-€ 0

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013740/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

C. Gli effetti abrogativi impliciti

È disapplicata tutta la disciplina non compatibile con il C.C.N.L del comparto funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022. Con specifico riferimento agli istituti e riflessi economici, è' altresì disapplicato il contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Vedano al Lambro – parte normativa ss. mm. e ii. sottoscritto in data 29/12/2020. Sono altresì disapplicate tutte le circolare o gli atti interni del Comune di Vedano al Lambro, comunque denominati, in contrasto o incompatibili con le disposizioni del CCNL 16/11/2022, con le ulteriori norme dei contratti collettivi nazionali non disapplicate e non compatibili con la disciplina stabilita con il presente *Contratto collettivo decentrato integrativo (ccdi) – Comune di Vedano al Lambro – economico 2023.*

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Garantita da vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro, "SMVP", adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/03/2023, e dalle sue modifiche annuali. E' altresì garantita dai criteri contratti a tale fine e riportati nella pre-intesa sul CCID normativo 2023-2025 come segue:

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance a per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;
    - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
    - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Ai sensi dell'articolo 8 del CCID (pre-intesa 4/12/2023), le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, sono definite come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013740/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni. Sono previste ulteriori forme per avvisare il personale al fine di evitare che vi siano dipendenti non a conoscenza della procedura.

I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei criteri stabiliti nell'articolo 8 del contratto decentrato con le specificazioni riportate nell'avviso di selezione, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022. Ci sono criteri per risolvere le parità di punteggio, così come di verifica successiva della regolarità della procedura.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La stipula del contratto mira a raggiungere vari risultati chiave. In primo luogo, si prevede di migliorare il benessere dei lavoratori, il che a sua volta aumenterà l'efficienza dei servizi offerti ai cittadini. In secondo luogo, si intende potenziare le competenze e la preparazione dei lavoratori attraverso una formazione di qualità. Inoltre, il contratto prevede di riconoscere e remunerare in modo equo i disagi, i rischi e le responsabilità che i lavoratori possono incontrare. Un altro obiettivo importante è l'adozione di criteri di equità nella gestione della premialità e selettività, utilizzata come strumento per promuovere il benessere e la realizzazione personale sul lavoro. Infine, il contratto intende essere uno strumento che supporti nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle norme di legge vigenti in materia di remunerazione accessoria del personale.

G. Altre informazioni ritenute utili

L'attuazione dell'economico 2023 è per alcune voci vincolata alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo decentrato del Comune di Vedano al Lambro – normativo 2023-2025.

Vedano al L., segnatura di protocollo

IL SEGRETARIO GENERALE

Firmato digitalmente da: MINISTERI CLAUDIO GIUSEPPE
Data: 11/12/2023 11:23:28

Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI – RISORSE UMANE

Dott. Salvatore D. RAGADALI

(Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 e seguenti del CAD)

-

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - I - Prot. 0013740/2023 del 11/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firmato digitalmente da: SALVATORE DOMENICO RAGADALI
il: 11/12/2023

Allegato E

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

Relazione tecnico finanziaria
al contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa triennio 2023 – 2025 e parte economica anno 2023
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I° -La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, è stato costituito con determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 415 in data 24/8/2023, rettificata dalla determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 590 del 30/11/2023 per un totale di Euro 222.947,00, compresa la quota di € 5.057,31 per economie da anni precedenti (totale fondo da contrattare € 217.889,69, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	102.170,82
Risorse variabili	115.718,87
TOTALE	217.889,69

Il fondo viene costituito e destinato ogni anno.

Sezione I° - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 102.170,82 (al lordo di eventuali decurtazioni di cui alla sezione III°) e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	68.130,63

All'importo Unico consolidato, è già stata dedotta la quota di € 884.00, relativa alle decurtazioni personale ATA-Art. 8 L. 03/05/1999 n. 124

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018 - 83,20 euro a dipendente al 31/12/2015 -	2.662,40
Art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018	3.175,20
Art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21/05/2018	9.241,30
Art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 16/11/2022 - 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018	2.535,00
Art. 79 comma 1 lettera d) del CCNL 16/11/2022 differenziali progressioni economiche orizzontali -	1.827,23
Art. 79 comma 1 bis del CCNL 16/11/2022 - differenziali D3 e B3 - dall'01/04/2023	14.599,07

TOTALE	102.170,83

Sezione II° - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2023 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 115.718,87 sono così determinate:

sotto elencate voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018:

Descrizione	Importo
Art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018	4.850,00
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 ISTAT	
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018- (dal 1/01/2018)	93.693,15
Art. 67, comma 3, lettera d) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	394,07
Art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	
Art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 21/05/2018- fino al 18/04/2016)	403,87
Art. 79, comma 2, lettera b) del CCNL 16/11/2023- 1,2% monte salari 2018	1.888,97
Art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 2019/2021 - € 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018 fondo anno precedente - quota relativa anno 2021 e 2022	5.070,00
Art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/05/2018- art. 1 comma 1091 L. 145/2018 - IMU E TARI	6.800,00
Art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 16/11/2022 - economie fondo straordinario	211,47
Art. 79 comma 3 e 5 CCNL 16/11/2022 - 0,22% monte salari 2018 quota fondo	2.407,35
TOTALE	115.718,88

CCNL 2016 - 2018 21/05/2018 - art. 67 c. 3 lett. c)

-E' stato destinato l'importo di € 91.505,43, dal 1 gennaio 2018, per specifici trattamenti economici in favore del personale ai sensi del D.Lgs n. 50/2016 e D.Lgs 36/2023.

-E' stato destinato l'importo di € 2.187,72 pervenuto come fondo per la migrazione dell'AIRE (ANPR per le liste elettorali) e quindi da destinare al personale dei servizi demografici

CCNL 2019 – 2021 16/11/2023 art. 79, comma 2, lettera b) (integrazione fino al 1,2% del monte salari 2018)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad €. 545.635,15, per una possibilità di incremento massima di € 6.805,70 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di incremento dello 0,346% pari ad € 1.888,97 della parte variabile.

Sezione III° - Decurtazioni del Fondo

Riduzioni del fondo per la parte fissa e parte variabile:

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Revisore Unico non ha fornito apposita certificazione in merito alla

correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015, poiché non vi è stata alcuna riduzione permanente nelle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, non essendo variato, o variato in aumento, negli anni, il numero dei dipendenti. Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

In particolare, si riportano le vigenti norme, che riguardano il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;

–Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016 € 0,00

A carico del fondo per l'anno 2023, sono pertanto previste le seguenti riduzioni € 0,00

Sezione IV° - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	102.170,82
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	115.718,87
TOTALE FONDO ANNO 2022	217.889,69

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I° - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	35.736,04
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	12.203,61
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	
Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	
TOTALE	47.939,65

Sezione II° – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art.80, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 217.889,69
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 47.939,65
Risorse residue da anni precedenti (art. 80, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 16/11/2022)	(+) 5.057,30
TOTALE	175.007,34

Sezione III° - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Art. 80, comma 2 lettera a), del CCNL 16/11/2022	19.053,56
Art. 80, comma 2 lettera b), del CCNL 16/11/2022	23.903,56
Art. 80, comma 2 lettera c), del CCNL 16/11/2022	700,00
Art. 80, comma 2, lettera d) del CCNL 16/11/2022	7.987,65
Art. 80, comma 2 lettera e), del CCNL 16/11/2022	1.817,00
Art. 97, commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022	362,00
Art. 80, comma 2 lettera g), del CCNL 16/11/2022 (da 01/01/2018)	100.493,14
Art. 80, comma 2 lettera h), del CCNL 16/11/2022	403,87
Art. 80, comma 2 lettera j), del CCNL 16/11/2022	5.687,50
Art. 79, comma 1 bis del CCNL 16/11/2022	14.599,07
TOTALE (deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	175.007,34

Sezione IV° - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 55.927,30 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 102.170,82.
Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

RISORSE DESTINATE	IMPORTO	TIPOLOGIA INCENTIVO
Art. 67, comma 3 lettera a), del CCNL 21/05/2018 – Attuazione art. 43 L. 449/97 - Convenzione Comune SIAS per viabilità autodromo	4.850,00	Art. 80, comma 2 lettera b), del CCNL 16/11/2022 (compresi nella produttività individuale)
Art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/05/2018 Contributo da Ministero per ANPR	2,187,72	Art. 80, comma 2 lettera g), del CCNL 16/11/2022 - ANPR
Art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/05/2018 (da 01/01/2018) D. Lgs. 50/2016 e D.lgs.36/2023	91.510,42	Art. 80, comma 2 lettera g), del CCNL 16/11/2022 – D.lgs.50/2016 e D.lgs. 36/2023
Art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/05/2018 art. 1 comma 1091 L. 145/2018 IMU e TARI	6.800,00	Art. 80, comma 2 lettera g), del CCNL 16/11/2022 – art. 1 comma 1091 L. 145/2018 IMU e TARI
Art. 67, comma 3 lettera f), del CCNL 21/05/2018 - Rimborso spese notificazione art. 54 CCNL 14/09/2000	290,79	Art. 80, comma 2 lettera h), del CCNL 16/11/2022

per l'importo a fianco di ciascuna segnato, finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, gli incentivi riportati.

- *Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2023 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), specificamente, alla performance individuale almeno il 30%dedlle suddette risorse

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Gli incentivi economici, sono erogati in base al CCNL, le quote collegate alla produttività collettiva e individuale saranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal Comune di Vedano al Lambro, in coerenza con il D.lgs. 150/2009 e nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali in ciascuna area del sistema di classificazione.

Nello specifico saranno selezionate:

n. 1 posizione dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

n. 4 posizioni dell'Area Istruttori

n. 1 posizione dell'Area Operatori Esperti

Modulo III°-Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2023	Fondo anno 2016 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			

TOTALE	102.170,82	68.560,00	14.942,42
Decurtazione "permanente" ex. art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)			
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMENENTE")	**102.170,82**	**68.560,00**	**14.942,42**
RISORSE VARIABILI AL NETTO			
TOTALE	115.718,87	23.599,00	-1.541,90
TOTALE PARTE VARIABILE	**115.718,87**	**23.599,00**	**-1.541,90**
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//	//	
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//	//	
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)	//	//	
Altre decurtazioni fondo (personale ATA e personale PL)		1.031,00	-147,00
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	**0,00**	**1.031,00**	**-147,00**
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	102.170,82	68.560,00	-14.942,42
Risorse variabili	115.718,87	23.599,00	-1.541,90
Decurtazioni	0,00	1.031,00	+147,00
TOTALE	**217.889,69**	**91.128,00**	**16.631,32**
A DEDURRE COMPONENTI ESCLUSE DAL FONDO			
Art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21/05/2018	2.662,40		
Art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018	3.175,20	1.813,24	
Art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018 ISTAT	4.850,00	4.442,65	
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 ISTAT		807,75	
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 (fino al 18/04/2016)		10.000,00	
Art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL	2.535,00		

16/11/2022 - 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018			
Art. 79 comma 1 lettera d) del CCNL 16/11/2022 differenziali progressioni economiche orizzontali -	1.827,23		
Art. 79 comma 1 bis del CCNL 16/11/2022 - differenziali D3 e B3 - dall'01/04/2023	14.599,07		
Art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 2019/2021 - € 84,50 euro a dipendente al 31/12/2018 fondo anno precedente - quota relativa anno 2021 e 2022	5.070,00		
Art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 16/11/2022 - economie fondo straordinario	211,47		
Art. 79 comma 3 e 5 CCNL 16/11/2022 - 0,22% monte salari 2018 quota fondo	2.407,35		
Art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018- (dal 1/01/2018)	100.493,14		
Art. 67, comma 3, lettera e) del CCNL 21/05/2018- (dal 1/01/2018)		1.673,31	
Art. 17, comma 5, CCNL 01/04/1999		3.113,81	
TOTALE	137.830,86	21.850,76	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	**80.058,84**	**69.277,24**	
Risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative	74.828,84	63.640,00	
A dedurre 0,22% M.S. 2018 quota PO art .79 commi 3 e 5	-1.258,84		
Risorse a carico del bilancio per il trattamento accessorio del Segretario Comunale	0,00	11.399,39	
Fondo per il lavoro straordinario	9.000,00	9.000,00	
Adeguamento limite ex art. 33 comma 2 D.L. 34/2019		9.312,45	
Totale fondo 2022	162.628,84		
Limite fondo 2016		162.629,08	
DIFFERENZA RISPETTO AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016	**0,00**	**0**	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo

Programmazione di utilizzo del fondo	**Fondo anno 2023**	**Fondo anno 2016 (limite)**	
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			

TOTALE	**47.939,65**	**45.906,98**	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	**175.007,34**	**45.221,02**	
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	**47.939,65**	45.906,98	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	**175.007,34**	45.221,02	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	**222.947,00**	**91.128,00**	
A dedurre economie da anno precedente	5.057,30		
TOTALE FINALE	**217.889,69**	**91.128,00**	

Posizioni Organizzative

Si prende atto che, in base all'articolo 13, comma 3 del CCNL del 16/11/2022, gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ricondotti a quelli di elevata qualificazione. A macro organizzazione invariata, i criteri vigenti di conferimento e revoca restano in vigore. La rideterminazione della corrente gradazione economica (CCDI 19/12/2022 prot. nr.0015299/2022) è confermata, per un totale di € 9.931,25 aggiunti dal 2023 al precedente stanziamento. Questo adeguamento, secondo l'art. 7, co. 3, lett. u) del CCNL 16/11/2022, non comporta riflessi sulle risorse del fondo di cui all'articolo 79 del CCNL, né sul rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs 75/2017, e quindi non è oggetto di contrattazione. Le risorse di cui all'art. 17, co 6, CCNL 16/11/2022 sono a carico del bilancio. Le risorse utilizzate sono quelle del trattamento accessorio del Segretario comunale, attualmente non erogato, e dalle quote proporzionali al rapporto tra il fondo di cui all'art. 79 e lo stanziamento per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di EQ. Quest'ultimo include sia le risorse di adeguamento medio pro-capite del fondo, di cui all'art. 33, co. 2, ultimo periodo, del D.L. n.34/2019 convertito con modificazioni Legge 58/2019 (quota P.O), che le risorse di cui all'art. 79, comma 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 (0,22% Monte salari 2018 - quota afferente alle P.O.), per € 1.258,84 (dal 2024 l'importo ammonterà ad € 629,42)

Modulo IV - Compatibilità economico- finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.
In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	IMPORTO
613.01/2023	INDENNITA' DI COMPARTO	12.203,61
	PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA DEDOTTA RIDUZIONE PER LIMITE 2016)	
	ACCANTONAMENTO PER PO	
612/2024	PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA	31.415,87
612/2024	ART. 67 COMMA 4 CCNL 21/05/2018 1,2%	1.888,97

612/2023	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	700,00
612/2024	INDENNITA' UFFICIALI STATO CIVILE	1.400,00
612/2023	NUOVE PROGRESSIONI	6.000,00
612/2023	ANPR PER ELETTORALE	2.187,72
440.2/2023	PRODUTT. COMPLESSIVA (da straord anno preced.)	211,47
100.9/2024	MESSI COMUNALI NOTIFICATORI	403,87
640.6/2023	INDENNITA' TURNO	7.500,00
101/2024	INDENNITA' REPERIBILITA'	487,65
440,8/2023	D.L.GS 50/2016 INCENTIVI TECNICI	91.505,43
640.4/2024	SIAS L. 449/97 ART. 43 P.L.	4.850,00
1892/2023	CENSIMENTI GENERALI	0,00
331/2023	INCENTIVO IMU TARI	6.800,00
CAPITOLI VARI 2023	PROGRESSIONI FINO AL 31/12/2010	35.736,04
CAPITOLI VARI 2023	DIFFERENZIALE D3 B3	14.599,07
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023	**217.889,69**
612-640.6/2023	FONDO 2022 RESTI	5.057,30
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' 2023+ RESTI ANNI PRECEDENTI	**222.947,00**
640.10/2022	SERVIZIO ESTERNO	1.200,00
640.11/2021	FONDO PERSEO	5.000,00

Sezione II° - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Come sopra riportato, viene dimostrato il rispetto del vincolo della spesa complessiva del fondo per le risorse decentrate del 2023 al limite di spesa del fondo dell'anno 2016.

Sezione III° - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo trova copertura, come indicato nella determina del Responsabile Servizio Finanziario n. 415 del 28/8/2023, così come successivamente rettificata dalla determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 590 del 30/11/2023 per € 217.889,69, oltre ad € 5.057,30 del fondo anno 2022, quindi già impegnato:

CAPITOLO	DESCRIZIONE	IMPORTO
613.01/2023	INDENNITA' DI COMPARTO	12.203,61
	PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA DEDOTTA RIDUZIONE PER LIMITE 2016)	
	ACCANTONAMENTO PER PO	
612/2024	PRODUTTIVITA' COMPLESSIVA	31.415,87
612/2024	ART. 67 COMMA 4 CCNL 21/05/2018 1,2%	1.888,97
612/2023	INDENNITA' MANEGGIO VALORI	700,00
612/2024	INDENNITA' UFFICIALI STATO CIVILE	1.400,00
612/2023	NUOVE PROGRESSIONI	6.000,00
612/2023	ANPR PER ELETTORALE	2.187,72
440.2/2023	PRODUTT. COMPLESSIVA (da straord anno preced.)	211,47

100.9/2024	MESSI COMUNALI NOTIFICATORI	403,87
640.6/2023	INDENNITA' TURNO	7.500,00
101/2024	INDENNITA' REPERIBILITA'	487,65
440,8/2023	D.L.GS 50/2016 INCENTIVI TECNICI	91.505,43
640.4/2024	SIAS L. 449/97 ART. 43 P.L.	4.850,00
1892/2023	CENSIMENTI GENERALI	0,00
331/2023	INCENTIVO IMU TARI	6.800,00
CAPITOLI VARI 2023	PROGRESSIONI FINO AL 31/12/2010	35.736,04
CAPITOLI VARI 2023	DIFFERENZIALE D3 B3	14.599,07
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023	**217.889,69**
612-640.6/2023	FONDO 2022 RESTI	5.057,30
	TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' 2023+ RESTI ANNI PRECEDENTI	**222.947,00**
640.10/2022	SERVIZIO ESTERNO	1.200,00
640.11/2021	FONDO PERSEO	5.000,00

Vedano al L., 06/12/2023

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Elisabetta Santaniello

Firmato digitalmente da:
SANTANIELLO ELISABETTA UBERTA
Firmato il 06/12/2023 17:16
Seriale Certificato: 1663486
Valido dal 01/08/2022 al 01/08/2025
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Claudio Ministeri

Firmato digitalmente da:
MINISTERI CLAUDIO GIUSEPPE
Data: 11/12/2023 10:56:33

Allegato F

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - A - Prot. 0014112/2023 del 19/12/2023 Tit.3 Clas.15

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO.

Provincia di Monza-Brianza.

Revisore dei conti dott. Marzio Colombo, nominato con deliberazione di C.C. n. 47 del 23 novembre 2020.

VERBALE N. 25 DEL 18 DICEMBRE 2023.

Oggetto: parere dell'organo di revisione sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge dell'ipotesi dei contratti collettivi decentrati integrativi del personale non dirigente, parte normativa per il triennio 2023-2025 e parte economica per l'anno 2023, di cui all'art. 40-bis del D.lgs. 165/2001.

Il sottoscritto Marzio Colombo,

vista la richiesta di parere in oggetto, formulata a seguito di sottoscrizione in data 4 dicembre 2023 da parte delle delegazioni di parte pubblica e sindacale delle ipotesi di contratti collettivi decentrati integrativi del personale non dirigente relativi alla parte normativa valida per il triennio 2023-2025 ed alla parte economica concernente le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, sottoscritte per la parte pubblica dal Segretario generale;

viste le ipotesi di accordo contrattuale collettivo integrativo di cui sopra;

viste le due relazioni illustrative, l'una al contratto integrativo normativo e l'altra a quello economico, e la relazione tecnico-finanziaria prodotte dai competenti Funzionari responsabili comunali a corredo delle ipotesi di contratti integrativi, di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001, e verificata la loro conformità ai previsti schemi ministeriali;

vista la determinazione n. 415 del 24 agosto 2023 da parte della Responsabile del servizio economico-finanziario comunale avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 da destinare al personale non dirigente, con la quale è stato costituito un fondo complessivo di euro 147.253,85, suddiviso tra la parte stabile di euro 102.170,83 e la parte variabile di euro 45.083,03;

vista la successiva determinazione n. 590 del 30/11/2023 con la quale la Responsabile del servizio economico-finanziario ha integrato il fondo risorse decentrate dell'importo di euro 75.693,15 per incentivi tecnici finanziati con fondi per il PNRR, voci non soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, pervenendo così ad un fondo complessivo di euro 222.947,00 di cui 102.170,83 di parte stabile e 120.776,17 di parte variabile;

verificato che i differenziali di progressione orizzontale economica storica e le indennità di comparto, per un totale di euro 47.939,65, sono resi indisponibili alla contrattazione integrativa, conformemente a quanto statuito dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022;

verificato che le risorse complessive disponibili alla contrattazione decentrata risultano quindi essere pari ad euro 175.007,35;

verificato che tutte le destinazioni di utilizzo previste sono regolate dal contratto integrativo;

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c_I704) - A - Prot. 0014112/2023 del 19/12/2023 Tit.3 Clas.15

verificato che risultano rispettati i vincoli di carattere generale attestati nel modulo II - sezione quarta della relazione tecnico-finanziaria nonché il rispetto del limite di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 illustrato nel modulo III;

verificato che i contenuti delle ipotesi di accordo contrattuale, della relazione tecnico-finanziaria e della determinazione n. 590/2023 di definitiva costituzione del fondo risultano tra di loro coerenti;

verificato che la spesa prevista dall'utilizzo del fondo risorse decentrate è coperta dagli stanziamenti degli appositi capitoli di bilancio;

tutto ciò premesso,

1) certifica le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria di cui in premessa, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs. n. 165/2001;

2) esprime parere favorevole sulle ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato in oggetto, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001.

Legnano, 18 dicembre 2023.

Il Revisore dei conti.

Dott. Marzio Colombo

Allegato G

COMUNE
di Vedano al Lambro

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Vedano al Lambro 2023-2025

Premesso che:

- in data 4 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Vedano al Lambro 2023-2025 (Prot. 0013693/2023);
- il Revisori unico dei Conti, con verbale n. 25 in data 18/12/2023 dicembre 2023 ha rilasciato il prescritto parere (acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 14112 in data 19/12/2023 dicembre 2023) previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data [*] dicembre 2023, n. [*], ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale, il componente unico della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Vedano al Lambro 2023-2025.

In data [*] dicembre 2023, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dipendente del Comune di Vedano al Lambro 2023-2025, nell'identico testo già firmato in data 4 dicembre 2023, allegato sotto la lett. A) al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, come segue:

Delegazione parte pubblica:
Presidente Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale) _____

Delegazione sindacale
OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL) _____

OO.SS. Territoriale – Nicola TURDO (CISL FP) _____

R.S.U. Aziendale – Silvia ZOBOLI _____

R.S.U. Aziendale – Simona RADAELLI _____

R.S.U. Aziendale – Adrian CAVALLO _____

Firme

Allegato A

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (MB)

Normativo triennio 2023-2025

Firme

Sommario

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI 4

Art. 1 - Oggetto e obiettivi 4
Art. 2 - Ambito di applicazione 4
Art. 3 - Durata – Revisione 4
Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI 5

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO 6

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili 6

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE 8

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 8
Art. 7 - Differenziazione del premio individuale 9
Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LEPROGRESSIONI ECONOMICHE 10
Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree 10
Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI 13
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro 13
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità 14
Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE 18
Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge 18
Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO 20
Art. 12 - Welfare integrativo 20
Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO 21
Art. 13 - Reperibilità 21
Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti 22
Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022) 23
Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale 24
Art. 17 - Banca delle ore 25
Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro 26
Art. 19 - Orario multi periodale 27
Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto 28
Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHIDI ELEVATA QUALIFICAZIONE 29
Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato 29
Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichidi EQ 29
Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI 30
Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione 30
Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro 31
Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE 32
Art. 25 - Indennità di servizio esterno 32
Art. 26 - Indennità di funzione 32
Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato 34
Art. 28 – Previdenza complementare personale della polizia locale 34

Firme

CCDI - Comune di Vedano al Lambro - 2023-2025

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Vedano al Lambro, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data della stipulazione. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrative di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, sono negoziati con cadenza annuale. La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione, l'ente fornisce l'informativa con I dati relative alla costituzione del fondo di cui all'articolo 76 del CCNL 16/11/2022.

Firme

Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.
2. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
3. 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.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

Firme

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
    a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
    b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
    c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
    d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* a per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresìsui seguenti principi fondamentali:
    a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
    b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
    c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
    d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
        - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
        - la programmazione operativa e gestionale;
        - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

Firme

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e. la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro, d'ora in avanti anche solo "SMVP" adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/03/2023, sono fatte salve le modifiche a cui il Sistema può essere annualmente sottoposto.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Firme

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Vedano al Lambro prevede che i dipendenti siano premiati in base ai risultati ottenuti, alla qualità del servizio erogato e al valore aggiunto che apportano all'organizzazione. Il Sistema è stato approvato con la deliberazione n. 58 del 29/03/2023 della Giunta comunale e può essere soggetto a revisioni e aggiornamenti annuali.
2. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
3. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
4. Per avere diritto al trattamento accessorio legato alla performance individuale, i lavoratori devono aver lavorato nell'Ente per almeno 3 (tre) mesi nell'anno solare di riferimento. Nella valutazione della performance individuale sono equiparati a presenza in servizio i periodi di assenza dovuti a:
   - astensione obbligatoria per maternità e paternità;
   - infortunio sul lavoro;
   - permessi per donatori di sangue, per donatori di midollo osseo e situazioni assimilate;
   - assemblee sindacali (12 ore annue);
   - permessi retribuiti a rappresentanti sindacali/distacchi interni e rappresentanti R.S.U. nel limite del monte ore pattuito;
   - terapia salvavita ed altre assimilabili;
   - permessi citazione a testimoniare nell'interesse dell'ente;
   - permessi per espletamento funzioni giudice popolare;
   - per i dipendenti portatori di handicap grave e i permessi di cui all'art.33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104;
   - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
   - assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
   - congedi per le donne vittime di violenza;
   - altre tipologie di assenze previste dalla legge o dai CCNL e CCI per tali finalità nonché nel Sistema di misurazione.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di

premialità nell'ambito del budget di salario accessorio a tale scopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 7 - Differenziazione del premio individuale

(art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10%, arrotondato all'unità superiore, del personale che abbia raggiunto il livello di performance massimo ai sensi del SMVP è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale valutato positivamente. L'importo è calcolato utilizzando la seguente schematizzazione:

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

2. 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:
   a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
   b. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   c. maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Firme

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
   a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
   b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni nonabbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riservae, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
   c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;
   d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. L'avviso prevede ulteriori modalità per avvisare i dipendenti dell'attivazione della selezione. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
   e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri con le specificazioni riportate nell'avviso di selezione, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

Firme

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio per un massimo di 60 (sessanta) punti. Il punteggio massimo previsto è assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuali. Agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 (due) punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti e sino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un massimo di 30 (trenta) punti;

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un punteggio massimo di 10 punti (i punteggi vengono sommati sino al raggiungimento del massimo disponibile, ad es. anche nel caso di possesso di più diplomi), come segue:

Titoli di studio:

- punti 1 (uno): *qualifiche* professionali (3° liv. QNQ/EQF) e *diplomi* professionali (4° liv. QNQ/EQF);
- punti 2 (due): per diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- punti 4 (quattro): laurea triennale
- punti 1 (uno): laurea triennale e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione);
- punti 7 (sette): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento;
- punti 1 (uno): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione).

Percorsi formative riscontrabili acquisiti successivamente alla precedente progressione:

- punti 2 (due): Corsi di formazione attivati su iniziativa dell'ente ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022, inseriti nei piani di formazione a copertura di specifiche esigenze di qualificazione della struttura, a titolo esemplificativo riguardanti: esigenze di qualificazione della stazione appaltante secondo la normativa sui contratti, abilitazione alla sottoscrizione di documenti e certificazioni in materia di sicurezza o prevenzione incendi, abilitazione alla sottoscrizione di relazioni tecniche per le attività spettacolistiche, gestione autonoma del contenzioso, gestione di piani economici finanziari o gestione di progetti, progettazione sociale, redazione di relazioni tecniche sostitutive, conclusi con certificazione finale delle

competenze acquisite.

- punti 1 (uno): corsi inseriti nei piani di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, con esame finale e attestato sulle competenze acquisite;
- punti 0,5 (zero virgola cinque): Corsi di formazione inseriti nel piano di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti, conclusi con rilascio dell'attestato di frequenza;

f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da piùdi 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo sino al max del **3%** del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorrea formare il punteggio complessivo. Nel suddetto limite, il punteggio aggiuntivo è assegnato attraverso l'applicazione delle seguenti fasce:
fino a 7 anni: + 1%
fino a 9 anni: + 2%
oltre 9 anni: + 3%

g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
1) Al dipendente che ha la posizione economica più bassa;
2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4) al dipendente più anziano di età;

h) con le precisazioni riportate nell'avviso, per ogni dipendente sulla base dell'autocertificazione presentata viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale, nell'autocertificazione devono essere forniti gli elementi necessari per procedere ai controlli. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;

i) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni dalla pubblicazione della graduatoria può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^ gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Firme

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a) disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, così individuate:
   3.a. Espletamento di attività disagiate: € 2,00 al giorno.
   Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro che si ravvisa quindi per un numero limitato di potenziali beneficiari. Vengono individuati i seguenti casi
   a) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi;
   b) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle 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;
   c) 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 svolte all'esterno della sede di lavoro per la durata di almeno 1 ora al giorno;
   d) attività che prevedono ampia flessibilità ad esempio con:
      - flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
      - disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
      - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione)
   e) Se non altrimenti remunerata, indennità per i servizi prestati all'esterno dal Personale di polizia locale per servizi svolti in via continuativa per almeno 3 ore

ininterrotte fuori dalla sede del commando: € 4,00 al giorno.

3.b. Espletamento di attività esposte a rischi: € 2,00 al giorno;

Sono individuate sulla base del documento di valutazione dei rischi DVR, sulla base dei seguenti fattori rilevanti:

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

b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3.c. Espletamento di attività implicanti il maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure: Economo comunale e gli Agenti contabili individuati con provvedimenti ufficiali.

a) € 1,60 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (oltre 12.000)

b) € 1,10 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 6.000 e 12.000)

c) € 1,00 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 500 e 6.000)

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorsero decentrati di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, con prospetto sottoscritto dal responsabile del servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati. Per il maneggio valori si procede al conguaglio annuale sulla base degli incassi effettivi.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati in tutte le aree, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione

del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato ed emanato di norma entro il 31 gennaio di ogni anno o entro il 30 giugno di ogni anno nel caso di responsabile assegnate per il secondo semestre. Deve essere formalmente comunicato al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. L'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi, in questo caso l'importo annuo viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con la presente indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria dei profili professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con il manuale dei profili adottato dall'Ente.

4. L'importo dell'indennità da un minimo di € 350,00 annui lordi è determinato dal responsabile competente all'atto del conferimento dell'incarico con riferimento ai seguenti criteri di valutazione:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, per la quale necessitano dell'ausilio di più professionalità;
   b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
   c) responsabilità di contratti / accordi complessi o di rilevante ammontare e a conduzione fasica;
   d) coordinamento di risorse umane;
   e) 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 D.lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborate e non siano già diversamente incentivate;
   f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
   g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con rilevanti poteri operativi;
   h) responsabilità attinenti alla redazione e invio di atti d'anagrafe, di stato civile o elettorali e di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

5. La valutazione dei criteri si basa sulla seguente scala di valutazione della responsabilità, che è intesa con riferimento all'assunzione diretta dei rischi e delle conseguenze derivanti dai propri atti, comportamenti e attività, con possibili ripercussioni in termini di responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile e disciplinare.

RILEVANZA DELLA RESPONSABILITA':
Rischi da responsabilità di rilevanza elevata: punti 9
Rischi da responsabilità di rilevanza moderata: punti 5
Rischi da responsabilità di rilevanza bassa: punti 2
nessuna rilevanza punti 0

In base ai punteggi sono determinate le seguenti misure massime annue lorde delle indennità:

Firme

AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEGLI OPERATORI
Punti da 9 a 11 = €. 350,00
Punti da 12 a 14 = €. 700,00
Punti da 15 a 21 = €. 1.000,00
Oltre 21 punti = €. 2.000,00

PUNTEGGI >INDENNITA' AREA DEI FUNZIONARI
Punti da 9 a 11 = €. 500,00
Punti da 12 a 14 = €. 1.000,00
Punti da 15 a 21 = €. 1.500,00
Oltre 21 punti = €. 3.000,00

6. I criteri pesati che determinano il valore economico dell'indennità di responsabilità sono riportati nell'atto motivato parte del responsabile di EQ di riferimento.
7. Quando il fondo per questa indennità non è sufficiente per tutti gli incarichi assegnati, si divide il fondo per i punteggi e si calcola il valore di ogni punto. Poi si moltiplica il valore del punto per la pesatura e si riconosce l'indennità che ne costituisce il risultato.
8. Sulla base dei suddetti criteri pesati sono attribuite le seguenti pesature alle nomine in corso:

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Una o più deleghe per l'esercizio con continuità delle funzioni di ufficiale d'anagrafe, dello stato civile ed elettorale (4.h punti 9).	€ 350,00 (OE + I) € 500,00 (FEQ)	
2.	Specifica responsabilità derivante da incarico di direttore dell'esecuzione (D.M. 49 del 07/03/2018) formalmente assegnato per contratti di valore superiore a 500.000 euro, non altrimenti incentivati, da svolgere con totale autonomia e responsabilità, oltre a competenze tecniche e gestionali (4.c.e. punti 18).	€ 1.000,00 (OE + I) € 1.500,00 (FEQ)	

9. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile di servizio sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
10. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di servizio in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
11. Ad eccezione di quelle indicate nella tabella di cui al precedente .8, le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili nel caso di dipendenti assunti *part-time* e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso

Firme

d’anno. Anche per tali finalità non costituiscono assenze quelle elencate al punto [4.] dell’articolo 6 che precede. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile di servizio interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

12. La spesa massima complessiva per il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità non potrà superare il limite del 15% della somma destinata alla premialità dei dipendenti e comunque la somma complessiva di 6.250,00 euro/anno. Tale limite comprende anche l’indennità di funzione di cui al successive articolo 26. Le somme non erogate sono destinate ad incrementare la premialità correlate alla performance dei dipendenti. Il budget viene distribuito in modo equo tra i vari settori, tenendo conto del numero di dipendenti assegnati a ciascuno, della quantità di funzioni attribuite e dell’importanza esterna di queste funzioni.

13. Le parti danno atto che si sensi dell’articolo 54 del CCNL del 14 settembre 2000 verrà destinare una quota pari al 30% del rimborso delle spese per notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria per finanziare il fondo di cui all’articolo 79 del CCNL 16.11.2022 per essere finalizzata all’erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di specifici progetti inseriti nel PIAO.

Firme

Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente in relazione al rispetto di target di qualità, costi e tempi;

c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	*Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato*
Fino a € 1.500 euro	*0*
Da 1.501 a 3.000 euro	*3,00%*
Da 3.001 a 5.000 euro	*5,00%*
Da 5.001 a 7.000 euro	*8,00%*
Oltre i 7.000 euro	*12,00%*

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance. La stessa attività non può essere incentivata sia attraverso il premio di risultato che attraverso altri strumenti di incentivazione.

Firme

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e, se dovuto, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse, con atto del responsabile del servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Firme

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 - Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
3. Per tali finalità le parti concordano sull'impegno per l'approvazione di apposito regolamento per tutto il personale entro il 2024.

Firme

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 13 - Reperibilità

(art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, ulteriori rispetto a quelle di Stato Civile, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di servizio anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Firme

Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
   a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
   b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
   c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11ore consecutive;
   d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore;
   e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può esseresuperiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Firme

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque esclusele donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita delbambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e, su richiesta del dipendente interessato, dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
   - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
   - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso conle risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di servizio titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
   - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alleore 6 del giorno successivo);
   - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare,di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate

Firme

possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzativee di servizio.

Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
   a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il già menzionato limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferioreal 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale nel corso del mese di giugno o dicembre. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
   a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
   b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
   c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i.

Firme

7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
   a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
   b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
   d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
   f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
   g) lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. 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 ai sensi dei commi 2 e 3.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 17 - Banca delle ore

(art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Firme

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà all'ufficio paghe entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile di servizio che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a max 180.
3. L'Ente è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Su richiesta annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con continuità come quelli di Polizia locale. In base alle necessità organizzative e di servizio, l'orario di lavoro del personale dei servizi demografici e cimiteriali può essere distribuito su sei giorni a settimana.
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali ad esempio: gli sportelli aperti

al pubblico durante l'orario di apertura e/o lavoratori turnisti.

3. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria stabilità in base a provvedimento organizzativo generale dell'ente. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per la polizia locale è prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata ed uscita rispetto agli orari ordinari. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie di servizio aperte al pubblico.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
   - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
   - 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.

Art. 19 - Orario multi periodale

(art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multi periodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
   - Polizia locale,
   - Servizi educative
   - Servizi di manutenzione
   - Altri eventuali servizi legati in genere ad attività stagionali,

   anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. 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.

Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto

(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire del servizio mensa o percepire il buono pasto sostitutivo, qualora attivato per indisponibilità del centro cottura o del refettorio per il consumo del pasto, i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente,al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna,con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di usufruire più di una volta del servizio mensa nel corso della stessa giornata lavorativa o riconoscere,su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, eventualmente istituito, è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021,fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente dicui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono 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:
   a) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
   b) personale dell'area culturale-sportiva nel caso di manifestazioni o eventi.

Firme

Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. 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. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichidi EQ

(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance tempo per tempo vigente definisce nel rispetto dei 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 non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. 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 ed è collegato, tra l'altro:
   a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
   b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze dei controlli e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Firme

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 - 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 qualitàed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamentoorganizzativo.
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.
6. Almeno il 10% delle risorse accantonate ai sensi dei commi 5 e 7 dell'articolo 45 del D.lgs. 36/2023 o della previgente disciplina dedicate all'incentivazione delle funzioni tecniche è destinato ad attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti, per la specializzazione del personale che svolge funzioni di responsabile unico di progetto o altre funzioni tecniche attraverso il finanziamento di master o corsi di formazione abilitanti, solo esemplificativamente: per la sicurezza, per la prevenzione incendi, per la formazione in project management, per la formazione di esperti in gestione di piani economici finanziari, per la redazione di relazioni tecniche sostitutive per allestimenti

sottoposti a verifiche di pubblica sicurezza, per la progettazione di servizi specifici per cui non è prevista una specifica abilitazione, etc.

Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

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.

Firme

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 25 - Indennità di servizio esterno

(art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'importo dell'indennità è determinato sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dall'agente, considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociale e ambientali del territorio di Vedano al Lambro, nella misura giornaliera di € 4,00.
3. È considerato servizio esterno quello espletato interamente fuori dalla sede del comando per tutto il turno lavorativo. Per un periodo inferiore nulla è dovuto a titolo di indennità di servizio esterno.
4. L'indennità è finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie emesse dal Comune nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 co. 4 lett. c) e 5 del D.lgs. 285/1992.
5. L'indennità di cui al presenta 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.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del servizio competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 26 - Indennità di funzione

(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

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, ed è corrisposta in dodici mensilità.
3. Le fattispecie e i criteri ai quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
   a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare

Firme

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 D.lgs. 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. Sulla base dei suddetti criteri di natura quantitativa e qualitative, della loro contemporanea ricorrenza, le indennità sono articolate come segue:

a) importo di euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;

b) importo di euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;

c) importo di euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

d) importo di euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. Sulla base dei suddetti criteri al dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nominato viceresponsabile della Polizia locale con le funzioni previste dal regolamento comunale è riconosciuta una indennità di importo pari ad euro 2.000,00.

6. 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, e s.m.i.;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;

f) 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 responsabile del servizio Polizia locale, sulla base delle risorse stanziate con il CCI.

7. 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.
8. La spesa massima complessiva per il pagamento delle presenti indennità si cumula con quella prevista per le indennità per specifiche responsabilità al fine del rispetto del limite riportato nell'articolo 10.

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 resedi 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.

Art. 28 – Previdenza complementare personale della polizia locale

1. Per quanto riguarda la Polizia locale si prevede quanto segue:
   a) è attivata la previdenza complementare con finanziamento a carico dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per violazioni alle norme del Codice della Strada, riconosciute annualmente nell'ambito del provvedimento della Giunta Comunale in materia di destinazione delle somme ex art. 208, c. 4, del Codice

Firme

della Strada.

b) La quantificazione annuale della somma così destinata, secondo i parametri di cui al comma 1 del presente articolo, viene preventivamente approvata contestualmente alla deliberazione che definisce la destinazione dell'entrata relativa all'art. 208 del Codice della Strada. Tali somme non potranno essere inferiori a euro 1.000,00 e superiori a euro 1.500,00 pro capite, fatta salva la capienza della somma disponibile.
c) L'Ente provvede a iscrivere le risorse finanziarie necessarie nel proprio bilancio annuale individuando apposito capitolo di spesa, ai sensi dell'art. 393 del d.P.R. n. 495/1992, recante "Regolamento di esecuzione ed attuazione del Nuovo Codice della Strada".
d) In base agli effettivi incassi risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, la Giunta Comunale definisce l'ammontare definitivo da destinare alle forme di previdenza complementare per il Personale del Settore Polizia Locale, mediante apposito atto.
e) Fatta salva la prima applicazione, il servizio Polizia Locale provvederà a impegnare e liquidare le risorse così disponibili a favore del fondo Perseo Sirio entro la fine del mese di settembre ultimo dell'anno di riferimento.

Firme

Allegato H)

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO - MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - PARTE ECONOMICA ANNO 2023

In data _____ alle ore _____, presso la sede municipale del Comune di Vedano al Lambro, tra:

la DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA, composta da:
- Dott. Claudio MINISTERI (Segretario Generale – Presidente)

la RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA, nelle persone dei sigg.:
- Adrian CAVALLO;
- Silvia ZOBOLI;
- Simona RADAELLI

e la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
- F.P.CGIL : Sig.ra Silvia PAPINI
- CISL F.P.: Sig. Nicola TURDO

Le parti sopra elencate,

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale non dirigente – anno 2023 – parte economica, sottoscritta dalla Delegazione di parte pubblica con la Rappresentanza e Delegazione di parte sindacali in data 4/12/2023;

Richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale parte normativa 2020-2022, la cui firma è stata autorizzata con delibera della Giunta Comunale n. 163 del 23.12.2020 e regolarmente sottoscritto dalle parti e successive mm. e ii.;

Richiamato altresì il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale parte normativa 2023-2025 sottoscritto in forma di ipotesi in data odierna;

Richiamati:

- il CCNL 2016 – 2018 Funzioni Locali, approvato in data 21/05/2018,
- il CCNL 2019 – 2022 Funzioni Locali, approvato in data 16/11/2022,
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale parte normativa 2020-2022, la cui firma è stata autorizzata con delibera della Giunta Comunale n. 163 del 23.12.2020 e regolarmente sottoscritto dalle parti e successive mm. e ii
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023-2025, la cui firma è stata autorizzata con delibera della Giunta Comunale n. ____del ____/2023 e che sarà sottoscritto dalle parti contestualmente al presente contratto;
- la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 415 del 24/8/2023 di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, così come rettificata con determina n, 590 del 30/11/2023;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 118 del 20/7/2023 avente per oggetto:" Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022. Stanziamento risorse incrementali per salario accessorio per un importo corrispondente allo 0,22% del monte salari 2018";
- la deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 27/7/2023 avente per oggetto: "Indirizzi alla delegazione trattante per la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023";
- il parere del revisore in merito alla costituzione del fondo, reso con verbale n. 16 in data 6/9/2023 prot. n. 9854 del 6/9/2023;

Atteso che:

- il Revisore dei Conti con verbale n. 25 in data 18/12/2023, acquisito al protocollo generale dell'Ente con prot.n. 14112, in data 19/12/2023, ai sensi del combinato disposto degli articoli 40, comma 3-sexies e 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, ha certificato le relazioni illustrative e tecnico-finanziaria ed ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato in oggetto;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. ___ del _____, ha autorizzato il Segretario generale, Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica in forma monocratica alla sottoscrizione definitiva del presente CCDI, ai sensi dell'art. 8, co. 7, del CCNL 16/11/2022;

Ritenuto pertanto di sottoscrivere in via definitiva il presente accordo, recependo senza alcuna modifica i contenuti della pre-intesa (ipotesi di contratto) in data 4/12/2023**,** come segue:

Le parti,

Preso atto:

-e concordato che la destinazione delle risorse è quella riportata nell'allegato A) al presente Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) relativo alle modalità di utilizzo del fondo

risorse decentrate del personale del Comune di Vedano al Lambro – anno 2023 – parte economica, denominato: “Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2023”;

-che ai sensi dell’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni con legge 58/2019, si è provveduto all’adeguamento del limite del fondo - tale limite è stato calcolato con riferimento:
-dipendenti al 31/12/2018 n. 28,89
-dipendenti al 31/12/2023 n. 31,31
con una differenza incrementale (2023-2018) di 2,42;

-che, con riferimento ai differenziali stipendiali per le progressioni all’interno delle aree di appartenenza, si dà atto che l’importo previsto, così come riportato nella tabella Allegato A) è stimato per il finanziamento di n. 6 passaggi con decorrenza 1/1/2023 con i criteri che garantiscano la necessaria selettività stabiliti nella contestuale contrattazione sul normativo, distribuiti nelle aree come segue:
n. 1 posizione dell’Area Funzionari e dell’Elevata Qualificazione
n. 4 posizioni dell’Area Istruttori
n. 1 posizione dell’Area Operatori Esperti

-che gli incentivi per complessivi € 2.187,72 per l’integrazione delle liste elettorali in ANPR, finanziati con risorse specifiche e inseriti nel fondo con determina di rettifica n. 590 del 30/11/2023, rientrano tra quelli previsti dall’art. 80 c.2 lettera g) del CCNL 16/11/2022 e sono anche riconducibili alle previsioni dell’art. 20 comma 1 lettera h) del CCNL 16/11/2022. Questi incentivi saranno assegnati al personale coinvolto nel progetto in base all’attività svolta e alla rendicontazione del responsabile dell’ufficio elettorale;

-che in base all’art. 13 comma 3 del CCNL 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ricondotti a quelli di elevata qualificazione. A macro-organizzazione invariata, i criteri vigenti di conferimento e revoca restano in vigore. La rideterminazione della corrente graduazione economica (CCDI 19/12/2022) prot.n. 15299/2022) è confermata per un totale di € 9.931,25 aggiunti dal 2023 al precedente stanziamento. Questo adeguamento secondo l’art. 7 comma 3 lett. u) del CCNL 16/11/2022 non comporta riflessi sulle risorse del fondo di cui all’art. 79 del CCNL, né sul rispetto del limite di cui all’art. 23 comma 2 del D.lgs.75/2017 e quindi non è oggetto di contrattazione.
Le risorse di cui all’art. 17 comma 6 CCNL 16/11/2022 sono a carico del bilancio.
Le risorse utilizzate sono quelle del trattamento accessorio del Segretario comunale, attualmente non erogato, e dalle quote proporzionali al rapporto tra il fondo di cui all’art. 79 e lo stanziamento per la retribuzione di posizione e risultato degli incaricati di EQ. Quest’ultimo include sia le risorse di adeguamento medio pro-capite del fondo, di cui all’art. 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla L. 58/2019 (quota P.O.), che le risorse di cui all’art. 79 commi 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 (0,22% monte salari 2018 – quota afferente alle P.O.) per € 1.258,84 (dal 2024 l’importo ammonterà ad € 629,42).

Tutto ciò considerato e concordato, le parti,

SOTTOSCRIVONO

in via definitiva il presente **accordo** che costituisce unitamente all'allegato A) il **contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI)**, relativo alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del personale del Comune di Vedano al Lambro – parte economica anno 2023, composto da n. **4** pagine e dall' **Allegato A),** composto a sua volta da nr. 3 pagine.

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di parte pubblica:

Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Presidente) _____

Rappresentanze sindacali unitarie RSU:

ADRIAN CAVALLO _____

SIMONA RADAELLI _____

SILVIA ZOBOLI _____

Rappresentante territoriale OO.SS:

F.P. CGIL - SILVIA PAPINI _____

CISL F.P. – NICOLA TURDO _____

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo	Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2	**€ 217.889,69**
ARTICOLO 80 COMMA 1	Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), già comprese delle risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente, che si sno resi disponibili	-€ 35.736,04
	Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: -quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; -indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.	-€ 12.203,61
	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 80 comma 1)	**€ 5.057,30**
Risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 ai seguenti utilizzi		**€ 175.007,34**

ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA A	a) premi correlati alla performance organizzativa;	€ 19.053,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA B	b) premi correlati alla performance individuale (compresa maggiorazione e compresa SIAS);	€ 23.903,56
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA C	c) indennità condizioni di lavoro, di cui all’art. 70-bis;	€ 700,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA D	d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;	€ 7.987,65
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA E	e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies;	€ 1.817,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA F	f) indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies;	€ -
ARTICOLO 97 COMMI 1 E 2	indennità di funzione- Vice comandante PL	€ 362,00
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA G	g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all’art. 70-ter;	€ 100.493,14
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA H	h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL 14/9/2000;	€ 403,87
ARTICOLO 80 COMMA 2 LETTERA I	i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all’art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all’art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	€ -

ARTICOLO79 COMMA 1bis	Importi da corrispondere quali differenziali stipendiali di cui all'art. 78, al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3	€ 14.599,07
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA J	j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.	€ 5.687,50
ARTICOLO 80 COMMA 3 LETTERA K	k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.	€ -
Risorse annualmente disponibili NON UTILIZZATE		-€ 0

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

Servizio Economico - Finanziario

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA[1]

IL RESPONSABILE SERVIZIO ECONOMICO - FINANZIARIO

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI (CCDI) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO - PARTE NORMATIVA 2023 – 2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 19/12/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to rag. Elisabetta Santaniello

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

[1] Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE [2]

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

in ordine alla proposta di deliberazione di GIUNTA COMUNALE avente oggetto:

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI (CCDI) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO - PARTE NORMATIVA 2023 – 2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

esprime parere **favorevole**

Vedano al Lambro, 19/12/2

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

F.to Rag. Elisabetta Santaniello

Il presente documento è stato redatto, sottoscritto e validato, in forma digitale secondo le modalità previste dal D.Lgs. 7 Marzo 2005 n. 82.

---

[2] Ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, art. 49

Comune di Vedano al Lambro

Provincia Monza e Brianza

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 197 DEL 21/12/2023

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI DECENTRATI INTEGRATIVI (CCDI) DEL PERSONALE DEL COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO - PARTE NORMATIVA 2023 – 2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO
F.to DOTT. MARCO MERLINI

IL SEGRETARIO GENERALE REGGENTE
F.to CLAUDIO GIUSEPPE MINISTERI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Vedano al Lambro, 12/01/2024

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT. SALVATORE RAGADALI