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