



Città di Lissone
Provincia di Monza e della Brianza

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DEL
COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL COMUNE DI LISSONE – ANNO 2025**

Tra il Comune di Lissone, rappresentato dal S.G. dott.ssa Cosima De Carlo, nella sua qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e dai Dirigenti componenti della delegazione trattante di parte sindacale composta dalla RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, come indicati nelle pagine successive;

Visti:

l'art. 7 CCNL 16/11/2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2019 – 2021 ed in particolare:

comma 1: *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.*

comma 2: *I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:*

a) *la RSU;*

Comma 4: *ove sono elencate le materie oggetti di contrattazione integrativa*

L'art. 8 CCNL 16/11/2022 in materia di tempi e procedure della contrattazione integrativa, con particolare riferimento al comma 7, ove si disciplina il parere dell'organo di controllo e l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte della giunta comunale

La deliberazione G.C. n. 202 del 02/10/2024, con la quale è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Lissone, di cui all'art. 7 comma 3 del CCNL 16/11/2022

L'art. 45 del D. Lgs. N. 30/03/2001 in materia di trattamento economico accessorio del personale dipendente collegato alla performance individuale ed organizzativa;

Visto il CDI relativo al triennio 2023/2025 sottoscritto definitivamente in data 30/11/2023;

Vista la deliberazione G.C. n. 191 in data 05/11/2025, con la quale sono stati forniti indirizzi per la costituzione di parte variabile del fondo risorse decentrate e per l'aggiornamento del contratto integrativo 2023/2028 in relazione all'anno 2025;

Richiamata la determinazione n. 1220 del 28/11/2025 di costituzione del fondo risorse decentrate personale comparto anno 2025;

Atteso che le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacali in data 04/12/2025 hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo relativo al personale del comparto Funzioni Locali del Comune di Lissone – Anno 2025;

Vista la deliberazione GC n. 218 del 10/12/2024 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CDI 2025 del personale comparto Funzioni locali;

In data 11/12/2025 si conviene e si stipula il presente Contratto Decentrato Integrativo relativo al personale del comparto Funzioni Locali del Comune di Lissone – ANNO 2025

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose cluster at the bottom right of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to be in capital letters, while others are in lowercase or mixed case. The ink is a consistent blue color throughout.

Art. 1	Oggetto e obiettivi	
Art. 2	Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. (Art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL)	
Art. 3	Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera d) del CCNL)	
Art. 4	Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL)	

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) aggiorna e integra, per l'anno 2025, gli istituti e le materie di cui al contratto collettivo integrativo 2023-2025 sottoscritto in data 30.11.2023.

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo. (Art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL)

1. Le risorse disponibili del Fondo risorse decentrate 2025 sono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

- progressioni economiche (differenziali stipendiali) di cui all'art. 14 del CCNL e all'art. 3 del presente CDI, per un importo di euro 12.000,00;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e all'art. 7 del presente CDI, per un importo stimato di euro 10.500,00;
- indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018 e all'art. 8 del presente CDI, per un importo stimato di euro 13.500,00;
- indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 84 C.C.N.L. e all'art. 9 del presente CDI, per un importo complessivo di euro 28.750,00;
- indennità di turno e indennità di reperibilità, di cui all'art. 12 del presente CDI, per un importo stimato di euro 63.000,00;
- indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL e all'art. 26 del presente CDI, per un importo complessivo di euro 6.000,00;
- indennità prolungamento nido (art. 29 CCDI 2023/2025) per un importo stimato di euro 4.000,00;
- premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per la parte residua.

2. Per l'anno 2026 si procederà con successivo contratto integrativo a valere sull'anno di riferimento.

3. Le risorse annualmente destinate alle progressioni economiche (differenziali stipendiali) sono incrementate di quanto necessario per riconoscere le progressioni marginali, che altrimenti sarebbero escluse per mancanza di risorse sufficienti, a condizione che per ognuna di esse si disponga di risorse residue almeno pari al 50% del valore della progressione in questione.

Art. 3- Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera d) del CCNL)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità, da considerare unitariamente per le suddette situazioni, è stabilito nella misura seguente:

- condizioni di lavoro che comportano rischio euro 1,50 per ogni giorno lavorato
- condizioni di lavoro che comportano disagio euro 1,50 per ogni giorno lavorato
- condizioni di lavoro che comportano maneggio valori nella misura stabilita da comma 4

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several initials at the bottom.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'Rae', 'Wier', 'John', and others.]

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità, si individuano le seguenti posizioni di lavoro:

- operai
- cuoche
- ASA asilo nido
- Assistenti sociali

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di lavoro dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni. Si individuano le seguenti attività di rischio:

- messi comunali
- interventi educativi territoriali
- autisti
- altri profili professionali che svolgono attività di coordinamento all'esterno previo formale incarico dirigenziale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- da euro 517,00 a euro 9.999,99 (media mensile) l'importo dell'indennità è fissato in euro 1,00 per ogni giorno lavorato;
- oltre euro 10.000 (media mensile) l'importo dell'indennità è fissato in euro 1,30 per ogni giorno lavorato;

5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dalla sottoscrizione dal presente contratto decentrato integrativo.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCI 30.11.2023.

Art. 4 Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera aa) del CCNL)

1. A conferma della riorganizzazione dell'orario di servizio e dei turni di lavoro avvenuta nel corso del 2024 e confermata nel 2025, atta a garantire il regolare svolgimento dei servizi di polizia locale, comporta che i lavoratori turnisti del corpo di polizia locale possano fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, della durata di 30 minuti, da collocarsi al termine del turno di lavoro (in caso di turno mattutino) o all'inizio del turno (in caso di turno pomeridiano/serale) con ciò beneficiando dell'attribuzione del buono pasto, con decorrenza dall'introduzione del buono pasto elettronico.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCI 30.11.2023.

5

Per l'Amministrazione:

Il Presidente della delegazione di parte
pubblica

S.G. Dott.ssa Cosima De Carlo

Componente

Dott. Riccardo Rossi

Componente

Arch. Salvatore Di Sarno Giusto

Componente

Dott.ssa Anna Perico

Componente

Dott.ssa Rita Ruggiero

Per le R.S.U.:

Coordinatrice

Viviani Maria

Vice-Coordinatrice

Mariani Valeria

Componenti

Colombo Giovanna

Citterio Margherita

Notarbartolo Livio

Porzio Matilde

Russo Francesco Emanuele

Zambianchi Antonio

Baffia Filomena

Per le Organizzazioni territoriali:

FP CGIL



CISL FPS



UIL FPL

