

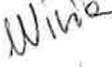
Contratto Decentrato integrativo sull'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021

Art. 1	Oggetto e obiettivi	
Art. 2	Ambito di applicazione	
Art. 3	Durata - Revisione	
Art. 4	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. 5	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (Art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL)	
Art. 6	Definizione delle procedure per le progressioni economiche. (Art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL)	
Art. 7	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. 8	Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL)	
Art. 9	Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL)	
Art. 10	Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (Art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL)	
Art. 11	Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione del finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL)	
Art. 12	Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL)	
Art. 13	Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. (Art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL)	
Art. 14	Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. (Art. 7, comma 4, lettera k) del CCNL)	
Art. 15	Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. (Art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL).	
Art. 16	Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL)	



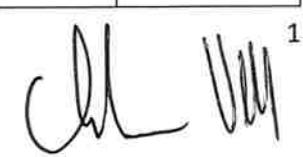












Art. 17	<i>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL)</i>	
Art. 18	<i>Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL (Banca delle ore). (Art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL)</i>	
Art. 19	<i>Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (Art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)</i>	
Art. 20	<i>Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL)</i>	
Art. 21	<i>Individuazione delle ragioni che permettano di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)</i>	
Art. 22	<i>Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL).</i>	
Art. 23	<i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. (Art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL)</i>	
Art. 24	<i>Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL)</i>	
Art. 25	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL)</i>	
Art. 26	<i>Valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL. Criteri per la sua erogazione. (Art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL)</i>	
Art. 27	<i>Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni. (Art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL)</i>	
Art. 28	<i>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)</i>	
Art. 29	<i>Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido. (Art. 7, comma 4, lettera ab) del CCNL)</i>	
Art. 30	<i>Trattamento economico-giuridico per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale. (Art. 7, comma 4, lettera ac) del CCNL)</i>	
Art. 31	<i>Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (personale turnista); (Art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL)</i>	
Art. 32	<i>Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera ae) del CCNL)</i>	

MB Pizzolotto

FM

Calder

[Signature]

Quinto

[Signature]

Winn

[Signature]

[Signature]

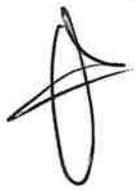
[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 33	Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL)	
---------	---	--










Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali (di seguito CCNL) demanda a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lissone con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinato.

3. Sono fatti salvi gli effetti giuridici ed economici dei CDI sottoscritti nel tempo con riferimento agli istituti non regolati nel presente CDI.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica, quest'ultima rivista annualmente.

2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibili destinazioni stabilite dal CCNL.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 - 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 2023 sono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

- progressioni economiche (differenziali stipendiali) di cui all'art. 14 del CCNL e all'art. 6 del presente CDI, per un importo di euro 15.000,00;
- 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 12.558,10;
- 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 7.107,00;
- 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 56.705,14;

4

- indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL e all'art. 26 del presente CDI, per un importo complessivo di euro 3.000,00;
 - premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per la parte residua.
2. Per gli anni 2024 e 2025 si procederà con successivi contratti decentrati integrativi 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.
 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CDI 11.12.2019.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. (Art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL).

1. Le risorse da destinare al riconoscimento della performance organizzativa e individuale sono stabilite annualmente dalla Contrattazione Decentrata Integrativa.
2. Il Servizio Risorse Umane assegna ad ogni settore le risorse per il riconoscimento della performance, quantificando le rispettive quote sulla base del numero dei dipendenti in servizio in ogni settore, da considerare applicando, oltre che l'eventuale misura del part-time, parametri proporzionali al differenziale economico del trattamento delle singole posizioni economiche, come periodicamente stabilite dai CCNL.
3. Il budget attribuito ad ogni responsabile di settore si determina moltiplicando la somma dei parametri riferiti ai lavoratori del proprio settore per il valore ottenuto dalla divisione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance per la somma dei parametri applicati a tutti i dipendenti esclusi i titolari di incarico di elevata qualificazione.
4. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono disciplinati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, come disciplinato dai Contratti Decentrati Integrativi per le parti a loro demandate.
5. I premi individuali sono calcolati considerando, oltre che la valutazione della performance espressa dai dirigenti, i giorni di presenza, l'eventuale misura del part-time e i parametri di cui al comma 2 del presente articolo.
6. Il parametro presenza è il rapporto tra giorni lavorativi dovuti e giorni effettivamente lavorati; concorrono a determinare la presenza in servizio i seguenti periodi:
 - permessi sindacali ed assemblee sindacali,
 - congedo obbligatorio per maternità e/o paternità
 - congedo facoltativo per maternità, nei limiti della quota retribuibile,
 - permessi per donazione sangue, plasma, midollo;
 - infortunio per cause di servizio,
 - riposi compensativi,
 - permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/92.
 - malattia per terapie salvavita.
 - Assenza per ricovero ospedaliero nei limiti di 180 gg. annui.

- Assenza per motivi di volontariato di cui all'art. 9 del DPR 08/02/2001, n. 194.
- Permessi di cui all'art. 44 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16.11.2022.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce gli artt. 7 e 8 del CDI 11.12.2019.

Art. 6 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche. (Art. 7, comma 4, lettera c) del CCNL)

1. Il Servizio Risorse Umane assegna ad ogni settore le risorse per le progressioni economiche, quantificando le rispettive quote sulla base del numero dei dipendenti in servizio in ogni settore, da considerare applicando i medesimi parametri di cui all'art. 5, comma 2, del presente CDI.

2. Il budget attribuito ad ogni responsabile di settore si determina moltiplicando la somma dei parametri riferiti ai lavoratori del proprio settore per il valore ottenuto dalla divisione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alle progressioni per la somma dei parametri applicati a tutti i dipendenti.

3. Al termine delle operazioni di formazione della graduatoria di settore, gli importi non sufficienti per il riconoscimento di un'ulteriore progressione economica (*i resti*) sono recuperati a favore del settore con maggiori resti utili per l'assegnazione di una progressione economica e la minore differenza rispetto alla somma necessaria.

4. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al successivo comma 4.

6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: **punti 40;**
- b) **esperienza professionale.** Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: **punti 4 per ogni anno di esperienza, fino ad un massimo di 30 punti.** I periodi inferiori ai dodici mesi sono calcolati in dodicesimi corrispondenti ai mesi. A questo scopo si considera come mese intero il periodo superiore a quindici giorni, i periodi di quindici giorni o inferiori non vengono valutati.
- c) **capacità culturali e professionali,** con particolare riferimento alle soft skills (competenze personali o competenze trasversali), valutate dal dirigente mediante apposita scheda prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, fino ad un massimo di **30 punti.**

7. In caso di parità dei punteggi, determinati ai sensi del comma precedente, prevale il dipendente che ha conseguito la media più alta delle ultime tre valutazioni individuali annuali. In caso di ulteriore

[Handwritten signature]

parità prevale il dipendente che ha conseguito il punteggio più alto nella valutazione dell'esperienza professionale.

8. L'accesso alla graduatoria finale presuppone il raggiungimento di un punteggio minimo di **70 punti**.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce gli artt. 5 e 6 del CDI 11.12.2019.

Art. 7 - 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

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

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. 9 del CDI 11.12.2019.

Art. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018. Definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. (Art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL)

1. L'indennità giornaliera di servizio esterno è stabilita nella misura di euro 3,00, compete al personale di Polizia Locale che, in via continuativa per almeno tre ore, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018.

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

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 24 del CDI 11.12.2019.

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità da determinare tenuto conto dei seguenti criteri:

- livello di responsabilità richiesta con particolare riferimento alla responsabilità di procedimento ai sensi della legge n. 241/90 (diretta, contributiva, in base a formali deleghe);
- la quantità e la qualità delle risorse da gestire (personale, strumenti, budget);
- complessità delle funzioni/attività assegnate e/o la tipologia dei prodotti/servizi erogati;
- quantità/qualità delle relazioni con altre strutture interne o con l'ambiente esterno;
- specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- coordinamento di gruppi di lavoro e squadre di operai.

2. Per il triennio 2023-2024-2025, il valore massimo dell'indennità non può superare la somma di euro 4.000,00, fermo restando il riproporzionamento in caso di insufficiente disponibilità di risorse.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CDI 11.12.2019.

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. (Art. 7, comma 4, lettera g) del CCNL)

1. Per ogni altro trattamento accessorio previsto da specifiche leggi si rimanda ai Contratti Decentrati Integrativi sottoscritti nel tempo come recepiti nel Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, a cui si rimanda per intero.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CDI 11.12.2019.

Art. 11 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Definizione del finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL)

1. L'Amministrazione Comunale si impegna a realizzare le misure di welfare aziendale da concordarsi con le parti sindacali nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale vigente nel tempo.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 12 del CDI 11.12.2019.

Art. 12 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL)

1. In caso di attivazione del Servizio di pronta reperibilità al personale interessato si applica la disciplina economica prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018. Rimane ferma la misura dell'indennità stabilita dal comma 1 dello stesso: € 10,33 per 12 ore al giorno.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 13 del CDI 11.12.2019.

Art. 13 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ. (Art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse. Ai compensi aggiuntivi si applicano le misure limitative stabilite dalle norme di legge.

Art. 14 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. (Art. 7, comma 4, lettera k) del CCNL)

1. In caso di attivazione del Servizio di pronta reperibilità al personale interessato si applica la disciplina giuridica prevista dall'art. 24 del C.C.N.L. del 21.5.2018. Il numero massimo di turni mensili è fissato in 10 volte in un mese.

Art. 15 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese. (Art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL).

1. In caso di attivazione dei turni notturni si applica la disciplina giuridica prevista dall'art. 30. Rimane ferma la limitazione a dieci del numero massimo dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente dal comma 4: 10 in un mese.

Art. 16 - Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. (Art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, con particolare attenzione alla presenza di eternit e radon, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro del personale, con particolare riferimento agli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, compreso il rischio di aggressioni per tutto il personale dell'Ente.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CDI 11.12.2019.

Art. 17 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018. (Art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 15 del CDI 11.12.2019.

Art. 18 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del CCNL (Banca delle ore). (Art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022 nella banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, confluiscono, su richiesta del dipendente da rendersi entro il 31/1 di ogni anno, le ore di lavoro straordinario nel limite complessivo annuo autorizzabile previsto dal CCNL vigente nel tempo.

2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

3. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero debbono essere obbligatoriamente usufruite, previa autorizzazione del dirigente responsabile del Settore di appartenenza, entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

4. Fermo restando il termine di utilizzo indicato al comma precedente, il dipendente è tenuto a confermare, entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario effettuato ovvero di optare per il pagamento dello stesso. In tal caso verrà liquidata la differenza tra la maggiorazione già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario. La richiesta di pagamento può essere esercitata anche mensilmente entro il termine massimo del giorno 5 del mese successivo a quello in cui la prestazione di lavoro straordinario è stata effettuata.

5. Il Servizio Risorse Umane è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun lavoratore, nell'ambito complessivo delle ore autorizzate ai singoli dipendenti, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della banca delle ore, nel limite annuo individuale stabilito (180 ore).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CDI del 9.7.2018.

Art. 19 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. (Art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare le fasce temporali di reperibilità sono individuabili sia in entrata che in uscita nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale. In particolare, per le esigenze organizzative, degli orari di apertura degli sportelli al pubblico e delle giornate di lavoro nelle quali è previsto il rientro pomeridiano. La durata massima della flessibilità è stabilita in 60 minuti, elevabile a 65 in entrata dopo l'interruzione nelle giornate di rientro pomeridiano.

3. Le prestazioni lavorative effettuate oltre l'orario ordinario di lavoro, tenuto conto della flessibilità giornaliera, che non danno luogo a lavoro straordinario autorizzato, possono essere utilizzate per compensare ritardi all'interno delle fasce di flessibilità nei due mesi successivi dalla maturazione dello stesso. La compensazione è effettuata senza l'attivazione della procedura informatica di gestione delle assenze per permessi brevi, nel limite massimo di 3 ore mensili.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CDI del 9.7.2018.

Art. 20 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera q) del CCNL)

1. Si applica quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 16.11.2022 in ordine ai periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario di lavoro nell'anno che rimangono fissati in 13 settimane.

UM

Roberto

Galvan

Amad

SP

Wineu

Tom

Amad

Amad

Amad

Art. 21 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 del CDI 11.12.2019.

Art. 22 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL).

1. Per lavoro straordinario si intende il lavoro effettuato oltre le fasce di flessibilità, rilevabile unicamente dalla timbratura, debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni dei contratti collettivi di lavoro.
2. Ferma restando la disciplina contrattuale in materia, ai fini della determinazione della durata della prestazione di lavoro straordinario si considerano completamente remunerabili le prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario di lavoro e debitamente autorizzate, se effettuate dopo un periodo iniziale di almeno 15 minuti.
3. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 300 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali o qualora sussistano motivate e inderogabili esigenze di servizio.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce il l'art. 1 del CDI del 9.7.2018 e l'art. 19 del CDI dell'11.12.2019

Art. 23 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi. (Art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati.
2. Ai fini di cui al precedente comma l'amministrazione si impegna ad accompagnare i processi di innovazione tecnologica con adeguati interventi formativi rivolti a tutto il personale interessato.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CDI 11.12.2019.

Art. 24 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera u) del CCNL)

1. Non sussiste l'esigenza di operare riduzioni al fondo di cui all'art. 79 del CCNL per incrementare le risorse di cui all'art. 17, comma 6, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di

posizione e di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione, ad oggi quantificate su base annua in euro 145.872,3, al fine di rispettare i limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. (Art. 7, comma 4, lettera v) del CCNL)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. Si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente nel tempo, come disciplinato dai Contratti Decentrati Integrativi per le parti a loro demandate.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CDI 11.12.2019.

Art. 26 - Valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL. Criteri per la sua erogazione. (Art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL)

1. Al personale di categoria D, non titolare di Elevate Qualificazioni, appartenente al servizio di Polizia locale può essere attribuita, mediante specifico provvedimento del Comandante un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. Per il triennio 2023-2024-2025, il valore massimo dell'indennità non può superare la somma di euro 1.500,00, ed è determinata sulla base dei criteri stabiliti nell'art. 9 per presente contratto.

Art. 27 - Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL, in materia di turni di lavoro notturni. (Art. 7, comma 4, lettera z) del CCNL)

1. In caso di attivazione di turni di lavoro notturni al personale interessato verrà applicata la disciplina richiamata dall'art. 30, comma 8, del CCNL del 16.11.2022.

Art. 28 - 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. L'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, al momento, non richiede di individuare particolari figure professionali che debbano fruire di una pausa per la consumazione dei pasti da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Art. 29 - Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido. (Art. 7, comma 4, lettera ab) del CCNL)

1. L'Incentivo economico per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido è così determinato:

- per le educatrici in € 154,94 settimanali per ogni settimana di prolungamento del calendario

- per il personale ausiliario e cuoche € 206,59 complessivi per tutto il periodo di prolungamento del calendario;
- 2. Tali compensi vengono riconosciuti in base ai giorni di effettiva presenza e le quote non assegnate per assenze a vario titolo vengono interamente ridistribuite al personale.
- 3. Il presente articolo disapplica e sostituisce il l'art. 1 del CDI del 5.7.2001.

Art. 30 - Trattamento economico-giuridico per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale. (Art. 7, comma 4, lettera ac) del CCNL)

1. I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d).

Art. 31 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999 (personale turnista); (Art. 7, comma 4, lettera ad) del CCNL)

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni è riconosciuta una riduzione di orario di un'ora la settimana, da applicare, di norma, l'ultimo giorno lavorativo ordinario della settimana.

Art. 32 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera ae) del CCNL)

1. Ai dipendenti che, nell'ambito del proprio settore, conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale del settore ai sensi del comma 1.
3. La percentuale di personale che accede alla maggiorazione è stabilita nell'8% del personale del settore valutato.

Art. 33 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione) del CCNL. (Art. 7, comma 4, lettera af) del CCNL)

1. Al personale utilizzato in attività di docenza, secondo quanto previsto dal piano annuale per la formazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.

M. Bigonelli

Galasso Jor

[Signature]

Nunob

Vinco

[Signature]

UM

[Signature]

[Signature]

Lissone, 12 ottobre 2023

Per l'Amministrazione:

Il Presidente della delegazione di parte
pubblica

S.G. Dott. Francesco Bergamelli



Componente

Dott. Eljo Bassani



Componente

Dott.ssa Anna Perico



Per le R.S.U.:

Coordinatrice

Viviani Maria



Vice-Coordinatrice

Boggia Filomena



Componente

Bonaventura Maddalena

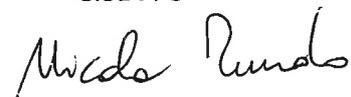


Per le Organizzazioni territoriali:

FP CGIL ^{MB}

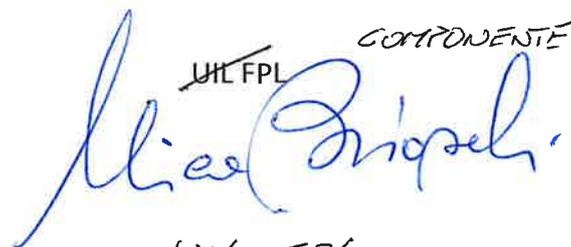


CISL FPS



UIL FPL

COMPONENTE RSU

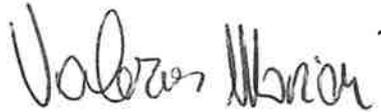


UIL FPL

Componente
Brioschi Monica

CSA Regioni autonomie locali

Componente
Colombo Giovanna


Componente
Mariani Valeria


Componente
Marzocchi Marta

Componente
Notarbartolo Livio


Componente
Zambianchi Antonio
