

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Comune di Germignaga

per gli anni 2023– 2024 – 2025

Il giorno 18 dicembre 2025 ha avuto luogo l'incontro tra:

Presidente: Il Segretario Comunale – Dott.ssa Anna Infante

Componente: Responsabile dell'Area Finanziaria – Dott.ssa Noemi Furchì

La rappresentanza sindacale unitaria, nelle persone di:

Arch. Miriam Brovelli

Dott.ssa Paola Lopez

Dott.ssa Martina Pigato

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Germignaga


Pag. 1

TITOLO I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Germignaga, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2 **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

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

5. Le Parti si riservano di riaprire una nuova sessione di trattativa qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II **RELAZIONI SINDACALI**

Art. 3 **Sistema delle Relazioni Sindacali**

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto delle proprie prerogative ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
4. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCDI.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
6. Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al CCNL sopra citato (art. 8 del CCNL "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure"), la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta inviata da parte dell'Ufficio personale dell'Amministrazione, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi. L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta per permettere l'esame preliminare degli stessi.

Delle riunioni viene redatto a cura dell'Amministrazione apposito verbale.

7. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) la **Partecipazione**, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:

- *Informazione*
- *Confronto*
- *Organismo paritetico per l'informazione*

b) la **Contrattazione integrativa**.

8. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL le materie ad esso demandate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle procedure ivi previste.

Art. 4 **Soggetti Sindacali**

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono:

- la RSU;
- rappresentanti territoriali dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021

2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art.5 **Interpretazione Autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito Accordo di interpretazione che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO III **STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

Art. 6

Le Risorse Decentrate

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

Art.7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile dell'anno di riferimento, l'Amministrazione incontrerà la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare con le modalità indicate dall'art.5 del CCNL in materia di Confronto.
3. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i criteri di definizione, pesatura, verifica da adottarsi sia per la corresponsione della performance

di Ente/ Struttura che per quella individuale tenendo conto anche del grado di coinvolgimento del lavoratore nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura medesima. Nella medesima riunione vengono verificati a consuntivo gli esiti delle valutazioni conseguite nel precedente esercizio in ambito collettivo e individuale nel rispetto della privacy, al fine di adottare gli opportuni accorgimenti tesi al raggiungimento degli obiettivi indicati al comma 1.

4. Il sistema di valutazione adottato dovrà comunque rendere prevalente la misurazione di fattori correlati ad indici di oggettività rispetto alla prestazione attesa, in relazione alle competenze proprie di ciascun lavoratore. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi a lui assegnati mediante forme di comunicazioni tale da assicurare allo stesso la piena conoscibilità dell'atto.

5. Tra gli indicatori delle prestazioni attese potrà essere ricompresa l'attività formativa certificata sulla base dei piani di formazione adottati dall'Ente, in riferimento a quanto previsto dall'art.5. c.3 lett i) del CCNL.

6. Il sistema dovrà comunque assicurare che, qualora si verifichino discostamenti significativi, rispetto alla prestazione attesa, il dirigente convochi tempestivamente la persona interessata affinché la stessa possa adottare gli opportuni correttivi proposti dal dirigente. In tale contesto il lavoratore può essere assistito da un rappresentante sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un RSU. A conclusione del periodo di valutazione la scheda individuale utilizzata per la corresponsione del premio, viene consegnata al lavoratore con analoghe procedure previste al comma 4. In caso di discordanza tra la valutazione conseguita e l'aspettativa del lavoratore interessato e su richiesta motivata, lo stesso può, entro 15 gg dall'avvenuta conoscenza, ricorrere secondo le modalità stabilite all'interno dell'Ente al fine di prevenire l'insorgere di contenziosi.

7. Al sistema di performance disciplinato dal presente articolo è destinata almeno il 30% delle risorse variabili ed è destinata a remunerare i piani di miglioramento dei servizi, sulla base dei criteri e con le modalità individuate nei precedenti commi e che riguardano tutto il personale.

8. Una quota delle risorse variabili, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, può essere destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo dell'organo politico di governo.

9. Le somme destinate alla Performance sono ripartite fra i Settori cui fanno capo gli strumenti di programmazione, gestione e rendicontazione tecnica-finanziaria, quali il PEG e il PDO, tenendo conto dell'incidenza del numero di personale assegnato.

10. Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da:

- a) *infortunio sul lavoro;*
- b) *assenza per ricovero ospedaliero, nei limiti di 60 giorni l'anno;*
- c) *assenza per terapie salvavita;*
- d) *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*

- e) *congedo parentale al 100%;*
- f) *permessi di cui alla L. 104/1992;*
- g) *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
- h) *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
- i) *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
- j) *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*

11. In ogni caso i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto. Eventuali discostamenti dovranno essere giustificati e comunicati tempestivamente alle OO.SS e RSU.

12. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.

13. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

14. I criteri di ripartizione vengono meglio specificati nell'allegato A "Sistema Premiale del Personale Dipendente".

Art.8

Differenziazione del premio individuale

- 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
- 2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni ente o settore, ad un numero massimo pari a 3 unità dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con importo riproporzionato per i part-time e periodi di servizio.
- 3. Al personale di cui al comma 2 è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale
- 4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;

- b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente;

Art.9

Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai “servizi conto terzi” (art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018)

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; erogare prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.
3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascun Ufficio coinvolto che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata al Servizio Finanziario, comunicherà al Servizio Personale il personale coinvolto in ogni iniziativa ed il relativo grado di apporto, applicando criteri del sistema di valutazione. In ogni caso, l'importo massimo destinabile a ciascun dipendente non potrà essere superiore a 2.000 Euro
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

TITOLO IV **DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

ART.10

Incarichi di Elevate Qualificazioni

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

2. Preso atto che alla data della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale sussistono gli incarichi ex Posizione Organizzativa, tali incarichi risultano confermati fino alla prevista scadenza, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, nel caso in cui non sia intervenuto apposito atto di revoca. Le parti stabiliscono che gli incarichi per le elevate qualificazioni continuano sino alla scadenza naturale dei decreti di nomina.

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni e un periodo minimo pari ad 1 anno con atto scritto e motivato. Periodi inferiori ad un anno sono previsti solo nel caso di sostituzioni.

3. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

4. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

Funzionari ed Elevata Qualificazione

Istruttori o degli Operatori esperti

I criteri per il conferimento, la revoca e gli atti di delega delle funzioni sono stati definiti in apposito regolamento.

Art.11
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario
2. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato
3. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è almeno del 15% del valore complessivo indicato al comma 2.
4. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione sono definiti dall'ente con apposito sistema di pesatura, che stabilisce il peso della relativa indennità di posizione e proporzionale l'indennità di risultato comunque per un valore non inferiore al 15%, qualora gli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'Amministrazione, siano positivi.
5. Sulla base dei principi adottati dal sistema permanente di valutazione per ciascun dipendente incaricato di E.Q. la retribuzione di risultato è suddivisa nella tra indicatori legati alla performance organizzativa e agli indicatori legati alla performance individuale, così come disciplinato nel regolamento adottato dell'ente in via di definizione.
6. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
7. Nel caso di conferimenti di incarico “ad interim”, il valore definito è pari ad una quota che va dal 15 al 25% (secondo la complessità) del valore economico della retribuzione della posizione organizzativa oggetto dell'incarico. Quest'ulteriore importo di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.
8. Non è consentito conferire più di un incarico ad interim per ciascun soggetto titolato all'incarico. L'incarico ad interim può essere assegnato per un periodo temporale non superiore a 12 mesi, periodo entro cui l'Ente provvede alla copertura del posto mediante assunzione di un nuovo incaricato o altra procedura occupazionale.
9. I criteri di ripartizione vengono meglio specificati nell'allegato A “Sistema Premiale del Personale Dipendente”.

TITOLO V
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art.12
Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale avrà l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 13
Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente individuati al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi in previsione dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione le parti, riunite in apposita delegazione trattante, hanno individuato secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.

2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.

3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

4. Il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

6. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 14
Progressioni tra le Aree
procedura transitoria

1. Dal 01 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico.

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

3. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative *per soli titoli* di cui al precedente comma 2 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

a) Anzianità di servizio nell'area relativa al posto da ricoprire (ovvero esperienza maturata) nell'area di provenienza, anche a tempo determinato **50%**

b) Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno **30%**

- Laurea triennale attinente 15 punti
- Laurea triennale non attinente 10 punti
- Titolo di studio attinente 10 punti
- Titolo di studio non attinente 5 punti

c) Competenze professionali maturate **20%** quali:

- master attinenti 10 punti
- titoli di abilitazione per l'iscrizione ad albi, ordini, o per l'esercizio di particolari funzioni punti 5
- percorsi formativi e di aggiornamento attinenti, certificati da enti formativi pubblici e privati da valutare in base alla durata (almeno 8 ore annue) punti 5

Art. 15
Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali.
4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

-l'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai prerequisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:

- a) La media delle ultime **tre valutazioni** individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico,

qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;

Punteggio assegnato 55 %.

b) **L'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 di cui all’art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall’ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 3 anni minimi richiesti;

Punteggio assegnato 40 %

c) **Capacità culturali**, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, **conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell’ultima progressione economica** e valevoli solo in sede di valutazione della prima progressione economica;

Punteggio assegnato 5% di cui:

3% ai titoli culturali:

per diplomi di laurea vecchio ordinamento;
per lauree specialistiche;
per laurea triennale;
per master; (cumulabile con i diplomi di laurea)
per diploma;
per attestati di qualifica professionale;

2% ai titoli professionali:

1 punto per ogni corso obbligatorio in materia di prevenzione infortuni in qualità di referente

1 punto per percorsi formativi attinenti

d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.

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

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

7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

8. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

9. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

10. Per il personale comandato o distaccato l'ente acquisirà le valutazioni e le informazioni necessarie ai fini dei criteri previsti dal presente articolo.

11. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

12. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, mentre per il solo anno 2023,)

13. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

14. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

15. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della

graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, eventualmente assistito da un legale o da un rappresentante sindacale, decidendo nello stesso termine in merito.

16. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

TITOLO VI **ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 16 **Turnazioni**

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

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

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

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

2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

È inoltre escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- personale di età superiore ai 50 anni di età

- personale con anzianità di servizio superiore a 30 anni
 - le lavoratrici madri di un figlio di età inferiore a tre anni o, alternativamente, i padri conviventi con le stesse.
 - la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.
 - i lavoratori che abbiano «a proprio carico» una persona con disabilità riconosciuta «in stato di handicap» ai sensi della Legge n.104/1992, art 3, comma 2) e 3)
4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021 appositamente destinate a tale istituto in sede di contrattazione annuale.
5. In caso di attivazione del servizio di turno le parti concordano di attivare apposito confronto.

Art.17 Riduzione dell'orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e/o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. È in ogni caso riconosciuta la riduzione di orario di cui al comma 1 al personale impiegato in regimi di turnazione già attivi prima del 1999.

Art. 18 Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
Al comune di Germignaga il fondo straordinario non è costituito.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'Ente si impegna a fornire, su semplice richiesta della parte sindacale, entro il 15 aprile e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che

hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinarie per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, che a scelta del dipendente avviene sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione.

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

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

7. Nei casi eccezionali nei quali il personale, pur non avendo ore straordinarie da usufruire nell'arco dell'anno solare per esigenze di servizio, è chiamato a svolgere prestazioni extra occasionali dal proprio responsabile di servizio è concessa la possibilità di procedere al recupero di pari ore di servizio.

Il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo è fissato in 50 ore.

TITOLO VII **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 19 **Principi e criteri generali per il sistema indennitario**

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL;
 - e) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
2. Il presente CCDI definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) Sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;

4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base ai criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità.
6. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la Delegazione Trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
7. I provvedimenti di cui ai commi 5 e 6 sono comunicati senza ritardo e, comunque, nei successivi 10 giorni, ai lavoratori interessati ed ai servizi di gestione del personale che, entro i successivi 30 giorni, forniscono alle OO.SS. ed alla R.S.U. un prospetto dettagliato, in forma anonima, delle indennità riconosciute ed i relativi costi aggregati a livello di struttura e di indennità.
8. Gli eventuali arretrati saranno erogati entro 30 giorni dal ricevimento dei provvedimenti da parte dei servizi di gestione del personale.

Art. 20 **Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

Euro 1,00 – Euro 15,00 fatta eccezione per l’indennità corrisposta all’economista o suo sostituto che verrà erogata convenzionalmente su 5 giorni settimanali.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - valutazione dell’effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
- 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

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

- **Pesatura del disagio** in base alla descrizione dell'attività svolta

a1) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

a2) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)

a3) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)

a4) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)

a5) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)

a6) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 6).

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

b1) indice di rischio basso (peso causale 0)

b2) indice di rischio medio (peso causale 1)

b3) indice di rischio alto (peso causale 2)

b4) indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

- Per le **attività implicanti il maneggio di valori** si dovrà far fermento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - c1) fino a 1.000,00 euro (peso causale 0)
 - c2) da 1.000,00 euro a 10.000,00 euro (peso causale 1)
 - c3) oltre 10.000,00 euro (peso causale 2)

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	Disagio tipo F		
	0	2	3	4	5	6		
Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto				
Pesatura rischio	0	4	5	6				
Maneggio Valori	Soglia c1)	Soglia c2)	Soglia c3)					
	0	1	2					

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

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

Peso delle 3 causali	Valore/Fascia indennità
1-3	€ 1,00-€3,00
4-6	€ 4,00-€7,00
>6	€ 7,00 -€ 10,00

In caso di fascia il valore definitivo viene poi stimato all'interno della stessa in base alle risorse disponibili.

Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che

non risultino titolari di un incarico di EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

2. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

4. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) la complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) la Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale e/o dal Nucleo di Valutazione, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

7. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

da 21 a 25 punti da 600€ a 1000€

[Handwritten signatures and initials]
Pag. 25

da 26 a 30 punti	da 1100€ a 1500€
da 31 a 35 punti	da 1600€ a 2000€
da 36 a 40 punti	da 2100€ a 2500€
da 41 a 45 punti	da 2600€ a 3000€

8. Il responsabile della struttura apicale, nel limite del budget assegnato, conferisce gli incarichi o comunque effettua specifica cognizione, se già conferiti, entro 15 giorni dalla comunicazione del budget, per i particolari compiti da svolgere dai lavoratori della propria struttura non titolari di incarico di EQ.

9. Gli ulteriori incarichi, oltre a quelli di responsabile di servizio/ufficio, sono determinati dal responsabile della struttura apicale sulla base di una analisi valutativa della struttura organizzativa della propria area, dell'articolazione delle attività e dei compiti da svolgere dall'incaricato anche in rapporto ai programmi ed agli obiettivi dell'Amministrazione comunale

10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

11. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Inoltre l'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.

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

13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità è previsto solo per il settore demografico nel caso di due festivi consecutivi per le denunce di morte.

Art. 23
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 24
Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Leg.vo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L'Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare si fa riferimento in maniera esemplificativa e non esaustiva a:
 - Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997,).
 - Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.
 - Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011
 - Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003
 - Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96.

- Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art.22 bis c. 3 bis del D.L. n°50/2017.
- Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.

- Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.

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

4. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo non vede ridotto il compenso relativo alla performance

TITOLO VIII

IL LAVORO A DISTANZA

Articolo 25 **Nuova modalità organizzativa del lavoro**

1. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa, con il recepimento da parte del CCNL del cd “smart-working” in applicazione della L. 81/2017, le Parti successivamente alla fase di confronto, propedeutico all’approvazione del relativo regolamento da parte dell’ente, che dovrà disciplinare:

- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto*
- criteri generali per l’individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto*
- i criteri di priorità per l’accesso agli stessi*

concordano di rendere strutturale il ricorso al lavoro a distanza, sulla base di un modello organizzativo da ridefinire che tenga conto delle nuove modalità di svolgimento della prestazione richiesta dall’interessato coniugata dall’esigenze dell’organizzazione del lavoro presso la struttura dove lo stesso opera.

2. A tale scopo prioritariamente il nuovo modello di organizzazione del lavoro da adottare negli ambiti organizzativi e professionali, interessati in tutto o in parte al lavoro a distanza, dovrà essere oggetto di un’analisi e successiva valutazione da parte dell’Osservatorio Paritetico di cui all’art. 6 del CCNL, anche attuando forme sperimentali in osservanza del CCNL, e da cui dovrà pervenire una proposta organica di messa a regime del nuovo modello. Analogamente dovrà pronunciarsi il CUG per le materie allo stesso espressamente demandate.

3. In fase transitoria il lavoro agile e da remoto verrà prioritariamente riservato ai lavoratori fragili.

4. La richiesta dello svolgimento dell'attività lavorativa a distanza non deve costituire alcuna pregiudiziale rispetto al riconoscimento dei benefici economici e di carriera, fuorché per gli istituti accessori che ne rendano incompatibile il suo riconoscimento.

Articolo 26 **Trattamento economico**

1. Il trattamento economico spettante al personale che svolge attività in modalità a distanza è il seguente:

a) Lavoro Agile

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Fanno eccezione quelli per cui si rende indispensabile la presenza. Sono pertanto escluse indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Il sistema premiale definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, gli elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere.

b) Lavoro da remoto

Sono ricompresi tutti gli istituti economici previsti dal CCNL e CCI, in particolare le indennità di specifiche responsabilità e l'incarico di Elevata Qualificazione se conferito. Sono ricomprese anche le indennità riconducibili alle condizioni di lavoro, al turno, allo straordinario o similari.

Al sussistere delle medesime condizioni di lavoro del personale in presenza, anche il buono pasto.

Il sistema premiale adottato dall'Ente, definisce in una apposita sezione, sia per la performance organizzativa legata alla struttura e sia per la performance individuale, appositi indicatori ponderati quali elementi di valutazione compatibili con la modalità della prestazione da rendere da remoto.

Art. 27 **Formazione lavoro agile e lavoro da remoto**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e agli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

Art. 28
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 60 minuti prima e 60 minuti dopo l'orario fissato di inizio lavoro. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il proprio Responsabile.
 - a) 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:
 - a. beneficiino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

TITOLO IX LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 29

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 30

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'art. 7 della L.Q. n°65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che possono, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Comandante se previsto dal regolamento stesso.

3. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:

- a) Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività
- b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
- c) il numero di lavoratori coordinati;
- d) il maggior grado rivestito;

4. L'indennità viene poi attribuita dal Comandante/Responsabile del Corpo/Servizio, con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget assegnato. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

<i>a)</i>	<i>Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
<i>b)</i>	<i>Complessità dell'attività</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
<i>c)</i>	<i>Responsabilità gestionale</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
<i>d)</i>	<i>Grado del personale</i>	<i>max</i>	<i>7 punti</i>
<i>Punteggio</i>		<i>max</i>	<i>52 punti</i>

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero

- procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- d) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

<i>Categoria del personale di PL</i>	<i>Grado del personale</i>	<i>Punteggio</i>
<i>Personale di polizia locale di categoria istruttori</i>	<i>Agente di polizia locale</i>	1
	<i>Agente scelto di polizia locale</i>	1,5
	<i>Assistente di polizia locale</i>	2
	<i>Assistente scelto di polizia locale</i>	2,5
	<i>Assistente esperto di polizia locale</i>	3
	<i>Soprintendente di polizia locale</i>	3,5
	<i>Soprintendente scelto di polizia locale</i>	4
	<i>Soprintendente esperto di polizia locale</i>	4,5
<i>Personale di polizia locale di elevata qualificazione</i>	<i>Specialista di vigilanza di polizia locale</i>	5
	<i>Vice commissario di polizia locale</i>	5,5
	<i>Commissario di polizia locale</i>	6
	<i>Commissario capo di polizia locale</i>	6,5
	<i>Commissario capo coordinatore di polizia locale</i>	7

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: A/B*C

Articolo 31

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato

1. Per il personale della Area degli Istruttori, che ai sensi dell'art. 32, venga riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'art.14 del CCNL con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'art.96 del CCNL.

Art. 32

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni, così come rendicontato mensilmente dal responsabile di servizio.

3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 2,00 /giorno, ed è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente (almeno metà del turno) la sua attività in:

- Attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

Art. 33

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti valuteranno la possibilità di destinare una quota pari dei proventi effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di conferimento da parte dell'Ente, al Fondo Negoziale Perseo- Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale.

2. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori pro-capite.

3. Le Parti possono all'inizio di ciascun anno decidere di destinare una parte dei proventi delle violazioni al codice della strada anche per le attività di assistenza.

4. Una quota stanziata annualmente integra le risorse del Fondo del salario accessorio per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

SEZIONE PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art.34 Personale educativo-scolastico

1. Alla luce di quanto stabilito dalla nuova Sezione Contrattuale del Personale Educativo e Scolastico, le Parti assumono tutte le necessarie iniziative al fine di qualificare in modo ottimale le attività di educazione e insegnamento destinate ai bambini per la fascia da 0 a 6 anni in considerazione dell’evoluzione normativa derivante dal D.Lgvo n°65/2017.
2. In tale ambito ricadono anche i servizi ausiliari e di supporto all’attività di educatrici e insegnanti, con particolare riguardo alle necessarie e tempestive sostituzioni e integrazioni di personale abilitato e inserito in specifiche graduatorie che in caso assenza giustificata del personale titolare del servizio, assicuri il mantenimento ottimale del rapporto fra educatrice/insegnante e bambini.
3. Le Parti assumono come parte integrante del CCI le disposizioni intervenute a seguito del confronto di cui all’art. 86 e 87 che abbia rideterminato i valori per gli orari ridotti dell’attività didattica per le insegnanti, o per le attività integrative delle educatrici.
4. In considerazione delle evolute competenze inerenti le figure dell’insegnante della scuola primaria e dell’educatrice nell’attività dei nidi, verrà assicurata, anche sulla base della legislazione nazionale e regionale in materia, la piena applicazione dell’art. 91, che dovrà individuare e realizzare i fabbisogni formativi per tutte le insegnanti ed educatrici che operano nell’ambito dell’annualità scolastica.

Art. 35 Il Coordinamento Pedagogico

1. Le Parti alle luce dell’istituzione della figura del Coordinatore Pedagogico istituito dall’art. 4 comma 1 lett g) del D. Lgvo n°65/2017 e recepito nell’art. 94 bis del CCNL, tenuto conto anche delle indicazioni eventualmente fornite dalla Regione in materia, provvederanno a verificare, l’effettiva presenza e operatività del Coordinatore Pedagogico, tenuto conto dei plessi ubicati nel territorio al fine di assicurare un rapporto ottimale tra lo stesso e il numero dei plessi assegnati al suo operato.
2. Il coordinatore pedagogico svolge le attività attinenti alla sua competenza professionale specifica assicurando la funzione di indirizzo e sostegno professionale al lavoro individuale e di gruppo degli educatori/insegnanti e del personale ausiliario. Il coordinatore promuove altresì l’incontro tra gli educatori/insegnanti e i genitori dei bambini per confrontarsi sulla progettazione educativa e sulle prospettive dell’educazione dei bambini e cura il raccordo tra le istituzioni scolastiche ed educative e i servizi sociali e sanitari.
2. L’Amministrazione si impegna a verificare, anche successivamente all’applicazione delle procedure di verticalizzazione di cui all’art.13 c. 7 del CCNL, la presenza di personale interno all’Ente in possesso dei titoli per il conferimento dell’incarico di cui

al presente articolo.

SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI

Art. 36

Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.
2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 150,00 per gli Istruttori e di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL.
4. Nel caso che le attività di cui al presente articolo siano necessarie e possono essere espletate nell'esclusivo interesse dell'Ente, la relativa tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato, saranno a totale carico dell'Ente.

TITOLO X

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 37

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire entro il mese di marzo le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione

è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione compreso il pasto.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. In sede di organismo paritetico, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;

9. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

10. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

11. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative

destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art.38 **Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo**

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:

- Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- Iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
- Esiti delle indagini sul benessere organizzativo (con cadenza almeno annuale).

3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.

6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 39 **Welfare Integrativo**

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.

3. Per l'anno 2024 le parti si impegnano a verificare la fattibilità dell'istituto ed eventualmente stanziare il relativo importo.

4. L'importo definito ai sensi del comma 3, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:

- a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
- d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

Art.40
Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. 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 del sistema produttivo.
2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.
3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 41
Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale nel rispetto di quanto previsto dall' art. 35, comma 2 , del CCNL 2019-2021.
2. Il valore del buono pasto è, attualmente, fissato in € 7,00

TITOLO XI

SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Art. 42

Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

1. Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 cat. istruttori
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 1 cat. istruttori

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali e alle disposizioni legislative vigenti.

Art. 43

Disposizioni finali

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

Germignaga, 18.12.2025

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente: Dott.ssa Anna Infante

Componente: Dott.ssa Noemi Furchì

ANNA
INFANTE
18.12.2025
12:10:52
GMT+01:00




LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU:

Arch. Miriam Brovelli



Dott.ssa Paola Lopez



Dott.ssa Martina Pigato



Allegato A

SISTEMA PREMIALE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Art.1 FINALITA' E CARATTERISTICHE GENERALI DEL SISTEMA PREMIALE

Il sistema di gestione della performance dell'ente ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione delle linee programmatiche amministrative e dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholder*.

Il sistema di gestione della performance costituisce la risultante di una pluralità di sottosistemi tra loro strettamente interrelati:

- il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il sistema premiale;
- il sistema di trasparenza e di integrità.

Il ciclo di gestione della performance mette in relazione tra loro i tre sottosistemi e può essere definito come il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di performance management, al fine di programmare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato (art. 80 del Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi).

In particolare, il **sistema premiale** è costituito dall'insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria performance. In particolare, detta le regole che raccordano il grado di performance conseguita con la retribuzione di risultato correlata.

Il sistema premiale dei dipendenti viene recepito nella contrattazione decentrata integrativa e si divide in performance organizzativa e performance individuale.

Art.2 RIFERIMENTI

Il sistema premiale prende in considerazione:

- L'accordo definitivo decentrato integrativo per la disciplina del salario accessorio;
- Il Piano Performance;
- La relazione a consuntivo del Piano Performance;
- Le schede di valutazione di ogni singolo dipendente. Si precisa che tale scheda è suddivisa in due parti: la prima relativa agli obiettivi di gruppo/individuale e la seconda relativa ai comportamenti. Il risultato riporta una valutazione che comprende entrambe le performance.

Art.3 SISTEMA PREMIALE DIPENDENTI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Come stabilito dall'art. 17, c. 4 del CCNL 2019/2021, "gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare 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 previsti dal proprio ordinamento".

Come definito dall'art. 23, c.5 del CCNL 2019/2021, "al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, l'ente utilizzatore può, altresì, corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, anche in eccedenza al limite complessivo di cui all'art. 17, comma 2; per finalità di cooperazione istituzionale, ai relativi oneri può concorrere anche l'ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione; tali oneri sono comunque a carico delle risorse di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), stanziate presso ciascun ente".

Inoltre, nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso,

al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim (art. 17, c. 5 del CCNL 2019/2021). Nel caso di personale che svolge servizio in convenzione, la misura percentuale della retribuzione di posizione può raggiungere il 30%.

A partire da tali premesse occorre considerare che:

- il totale dell'indennità di risultato potenziale da destinare ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione deve essere almeno pari al 15% del totale del trattamento accessorio delle stesse (retribuzione posizione + retribuzione risultato). Tale cifra, denominata totale del trattamento accessorio, verrà ripartita tra i singoli titolari di posizione di Elevata Qualificazione in base all'incidenza di ciascuna indennità di posizione rispetto all'ammontare totale delle indennità;

Esempio

Ipotizzando una % del 20% di risultato sul totale del trattamento accessorio ci si trova in questa situazione.

accessorio	posizione	Risultato
50.000,00	40.000,00	10.000,00
		20%

Situazione 1: Ipotizzando, per semplicità, 4EQ graduate tutte uguali (nessun interim e nessuno in convenzione)

	Retr. di posizione	Retr. Potenziale di risultato
EQ 1	10.000,00	2.500,00
EQ 2	10.000,00	2.500,00
EQ 3	10.000,00	2.500,00
EQ 4	10.000,00	2.500,00
<i>Total</i>	40.000,00	10.000,00

Per ogni EQ c'è una retribuzione di risultato potenziale di 2.500,00 euro.

Situazione 2: Ipotizzando, per semplicità, 4EQ di cui 1 in convenzione a cui si è deciso di aumentare la posizione del 30% (massimo contrattuale)

	Retr. di posizione	Retr. Potenziale di risultato
EQ 1 (in convenzione)	13.000,00	3.250,00
EQ 2	9.000,00	2.250,00
EQ 3	9.000,00	2.250,00
EQ 4	9.000,00	2.250,00
<i>Total</i>	40.000,00	10.000,00

L'EQ in convenzione ha una retribuzione di risultato potenziale di 3.250,00 euro. Le altre di 2.250,00.

Situazione 3: Ipotizzando, per semplicità, 4EQ di cui 1 ad interim a cui si è deciso di aumentare la retribuzione potenziale di risultato del 20% del valore economico della retribuzione di posizione

prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

	Retr. di posizione	Retr. Potenziale di risultato (posizione di titolarità)	Retr. Potenziale di risultato (posizione ad interim)
<i>EQ 1 (titolare)</i>	10.000,00	2.500,00	2.000,00
<i>EQ 2 (interim)</i>	(10.000,00)	(2.500,00)	
<i>EQ 3</i>	10.000,00	2.500,00	
<i>EQ 4</i>	10.000,00	2.500,00	
<i>Totale</i>	30.000,00	7.500,00	2.000,00
			39.500,00

L'EQ ad interim ha una retribuzione di risultato potenziale di 4.500,00 euro. Le altre di 2.500,00.

Da ciò emerge un risparmio di:

- 10.000,00 di posizione
- 500,00 euro di risultato potenziale.

Tali risparmi vanno in economia.

- data la retribuzione di risultato potenziale ciascun titolare di posizione di elevata qualificazione potrà accedere al sistema premiale conseguendo una valutazione pari almeno alla sufficienza (voto 6);
- per determinare la retribuzione di risultato effettiva si dovrà fare riferimento alla seguente tabella.

Punteggio	% della retribuzione di risultato potenziale
Da 6 a 6,4	30%
Da 6,5 a 6,9	40%
Da 7 a 7,4	50%
Da 7,5 a 7,9	60%
Da 8 a 8,4	70%
Da 8,5 a 8,9	80%
Da 9 a 9,4	90%
Da 9,5 a 10	100%

NB: Nel caso di valutazioni corrispondenti al punteggio massimo della fascia la premialità farà riferimento a detta fascia e non alla successiva (anche se tale punteggio corrisponde al punteggio minimo della successiva stessa)

Esempio

Nei tre casi verificati in precedenza lo stesso titolare di EQ che prende 8,2 come valutazione complessiva ha la seguente retribuzione di risultato effettiva.

	Retribuzione potenziale di risultato	Voto	% di premialità	Retribuzione effettiva di risultato
<i>EQ1 (non in convenzione e non interim)</i>	2.500,00	8,2	70%	1.750,00
<i>EQ1 in convenzione</i>	3.250,00	8,2	70%	2.275,00
<i>EQ 1 con EQ2 ad interim</i>	4.500,00	8,2	70%	3.150,00

Art.4 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

DEI DIPENDENTI (NON TITOLARI DI PO)

Il budget di produttività dell'anno, destinato a finanziare l'erogazione dei premi di produttività individuale dei dipendenti, è determinato prendendo il totale delle risorse stanziate in CCDI per i premi correlati alla performance individuale, detratte

- le somme destinate a finanziare la “performance organizzativa”, determinate secondo quanto previsto dall'articolo “4. Determinazione performance organizzativa”.
- le somme destinate a finanziare le eventuali eccellenze previste dal contratto decentrato – parte normativa.

Il budget di produttività dell'anno rappresenta la base per determinare l'importo del premio di produttività individuale, secondo le modalità descritte nel presente articolo.

Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un parametro finale di riparto calcolato partendo dal parametro di Area di cui alla seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori (ex cat.A)	1,00
Operatori Esperti (ex cat.B)	1,10
Istruttori (ex cat.C)	1,20
Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex cat.D)	1,30

Il parametro di area viene rettificato, applicando i seguenti tre fattori correttivi, per ottenere il parametro di riparto finale:

- parametro “servizio”, che rappresenta anche un prerequisito per l'accesso al sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 6 mesi di servizio nell'anno solare. Il dipendente che abbia prestato servizio per un numero di mesi inferiore non accede al sistema premiale: il valore del parametro servizio, in questo caso è pari a 0. Al dipendente che ha prestato servizio per un numero di mesi compreso tra i 6 e i 12 mesi nell'anno solare verrà attribuito un Parametro di servizio pari a: n. mesi di servizio prestati nell'anno/12;
- parametro “orario di lavoro” (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere;
- valutazione della performance individuale ottenuta, come risultante dalla scheda di valutazione della performance individuale del dipendente; per accedere al sistema premiale la valutazione deve essere almeno pari alla sufficienza (voto 6).

Una volta determinato il parametro finale di riparto per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori.

Per determinare il premio di produttività spettante a ogni dipendente, il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei parametri finali di riparto e moltiplicato per il parametro finale di riparto del dipendente medesimo.

4.1 DETERMINAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'art. 80, c. 2 del CCNL 16/11/22 prevede che le risorse rese annualmente disponibili nel fondo delle risorse decentrate siano destinate all'erogazione (tra le altre voci):

- a) dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b) dei premi correlati alla performance individuale;

Ogni anno, la Giunta Comunale approva il Piano Performance contenuto all'interno del piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O) e successivamente i responsabili di area assegnano ai propri dipendenti i progetti individuali.

La Giunta Comunale inoltre può stabilire, con apposita Deliberazione, la specialità di alcuni progetti assegnando ad essi una valutazione economica. I progetti speciali possono essere sia progetti inseriti nel piano performance, sia progetti individuali proposti dai responsabili di area, sia particolari progetti assegnati dalla Giunta Comunale. Nella suddetta delibera vengono preventivamente individuati i gruppi di lavoro che concorrono alla realizzazione di ogni progetto e la cifra assegnata ad ogni singolo

dipendente, oltre alla quota massima da destinare al totale dei progetti.

Tali progetti verranno rendicontati e approvati dalla Giunta Comunale, successivamente la Posizione di Elevata Qualificazione di riferimento del dipendente dovrà valutarli (scala da 0 a 10) al fine della determinazione della correlata premialità.

4.2 GESTIONE DEI RESTI NEL SISTEMA PREMIALE

I resti riferiti alla performance organizzativa e a quella individuale hanno il seguente trattamento:

- per quanto riguarda la performance organizzativa, vengono mandati in economia;
- per quanto riguarda la performance individuale sono redistribuiti nel medesimo esercizio di valutazione in cui si realizzano ripartendoli sulla base dell'incidenza della valutazione di risultato di ciascuno.

4.3 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Come definito dall'art. 81 del CCNL 2019/2021:

- 1. Ai dipendenti che conseguono 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, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
- 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
- 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

