

IPOTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

COMUNE DI

TRIBIANO

Periodo 2023 - 2025

UIL FPL MILANO
SEGRETARIA

Gianluca Martato

Gianluca Martato

*Printess
Tribiano 14.12.2023*

FP CGIL

Luigi Ferracane

CISL FP

Agostino Vignone

FP

Printess

INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

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

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

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

- Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 8 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 9 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

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

- Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

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

- Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - WELFARE

- Art. 13 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)



FP CGIL

CISL FP

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 14 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)
Art. 15 Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 16 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 17 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)
Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 19 Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 20 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 21 Disciplina della trasferta

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X - DISCIPLINE PARTICOLARI

- Art. 23 Innovazioni tecnologiche e formazione
Art. 24 Incentivo a favore del personale incaricato di docenza
Art. 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 26 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 27 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)
Art. 28 Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

FP CGIL

[Signature]

CISL FP

[Signature]

[Signature]

[Signature]

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2.

Ambito di applicazione

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

Art.3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, *dal 01/01/2023 al 31/12/2025* e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica solo tra le parti che lo hanno sottoscritto. Ulteriore interpretazione autentica può essere richiesta in sede ARAN.
6. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL vigente e dei

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL MILANO
SEGRETARIA
Gianluca Martato

CCNL e CCI precedenti per quanto in vigore.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, 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 autentica che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.
5. L'eventuale interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
6. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

Art. 5

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

FP CGIL

CISL FP

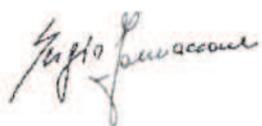
**Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI
PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA
LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

Art. 6

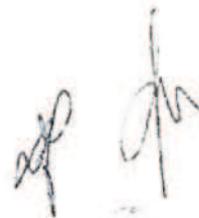
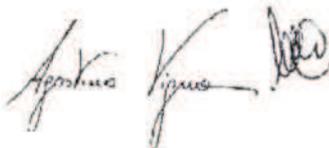
Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

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

FP CGIL



CISL FP



UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Martello



- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. La sessione negoziale viene 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 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro il 31 marzo dell'esercizio finanziario. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo
4. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui agli artt. 20 del vigente CCNL e 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono inserite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione di quanto previsto dai regolamenti dell'Ente che sono da intendersi parte integrante del presente CCI.
5. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione. Alla Performance Organizzativa intesa come Struttura/Ente viene destinata una percentuale pari al 30 % del fondo disponibile, ed alla Performance Individuale la residuale percentuale del 70%.
6. Prima dell'approvazione degli atti annuali di programmazione, e comunque non oltre il mese di aprile, l'Amministrazione incontrerà le P.O. per illustrare le strategie dell'Ente e gli obiettivi che intende assegnare. 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. Tra gli elementi che dovranno essere oggetto di confronto saranno individuati i

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Marchetto

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.

7. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

8. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

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

Art. 7

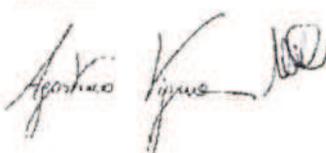
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

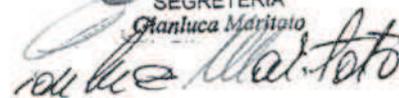
1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nel valutare l'apporto partecipativo ai sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sono equiparate al servizio le assenze derivanti da: i. infortunio sul lavoro; ii. assenza per terapie salvavita; iii. congedo obbligatorio di maternità e/o paternità; iv. permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52; v. assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194; vi. 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; vii. permessi, distacchi ed aspettative sindacali.
4. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*. A tale scopo, all'inizio della fase valutativa il personale viene reso edotto dei compiti e obiettivi loro assegnati mediante forme di comunicazione tale da assicurare agli stessi la piena conoscibilità dell'atto.

FP CGIL

CISL FP



UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



5. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
6. Le misurazioni e le valutazioni svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* adottato dall'Ente.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio a tale scopo stanziato, sono redistribuite, in corso d'anno, proporzionalmente alle valutazioni conseguite.
9. 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.
10. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'art. 27 del CCNL.

Art. 8

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Sulla base del sistema di valutazione approvato, verrà valutata la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi devono essere condivisi con i responsabili di settore e successivamente comunicati a tutto il personale, il quale rilascerà ricevuta di avvenuta ricezione, entro il mese di aprile dell'anno in cui viene fatta la valutazione.

Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali

FP CGIL

CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

[Handwritten signature]

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

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).Il

FP CGIL

CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL FPL MILANO
 SEGRETERIA
 Gianluca Martuto

[Handwritten signature]

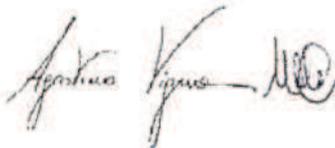
punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio avrà una incidenza pari al 80%

- b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale per un totale massimo di 5 punti, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito ed avrà una incidenza pari al 20%;
- h) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio (delle valutazioni) più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
- i) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1 del precedente punto g), del presente articolo;
- l) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- m) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- n) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
- o) Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro il mese successivo la conclusione della procedura.

FP CGIL



CISL FP



11



UEL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



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

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori (per maneggio valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante (escluso bancomat), voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, ad esempio buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo)
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. Ai fini della quantificazione viene mantenuta l'applicazione della metodologia prevista dall'articolo 36 del CCI 2019-2021
Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità, fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, al personale inquadrato nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, può essere riconosciuta una indennità non superiore a €. 2.500,00 annui lordi.
2. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità di specifiche responsabilità ha effetto limitato ad un anno e l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. La corresponsione del compenso soggiace alle stesse regole e condizioni previste per la remunerazione delle posizioni organizzative.

FP CGIL

CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

12

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Morabito

[Handwritten signature]

3. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
4. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento, l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
5. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal Responsabile del Settore a cui il dipendente appartiene, in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
6. Le indennità di specifica responsabilità non sono fra loro cumulabili.
7. L'indennità di specifica responsabilità di cui al comma 11 non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di particolare responsabilità di cui al comma 1.
8. Le risorse messe a disposizione vengono ripartite per ambiti di responsabilità in relazione a centri di responsabilità, numero dei dipendenti, servizi e unità organizzative individuate nella struttura organizzativa vigente.
9. L'attribuzione dell'indennità non può essere riconosciuta indiscriminatamente, bensì, deve essere un'utile occasione per compensare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore" con contenuti sicuramente significativi e quantificanti. Siamo di fronte, a puro titolo esemplificativo, a figure quali il "responsabile di procedimento complesso" di cui alla L. 241/90, non è da ritenersi sufficiente la responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui trattasi. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità presuppone il seguente percorso operativo:
- Individuazione a cura del responsabile del settore dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità;
 - Valutazione, ad opera del responsabile del settore, secondo i criteri di seguito definiti;
 - Trasmissione della valutazione all'ufficio personale il quale sarà tenuto a informare il responsabile circa la disponibilità di risorse;
 - Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di €. 1.000,00 annui lordi e del valore massimo di €. 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - Grado di complessità dell'attività richiesta max 50 punti;
 - Grado di complessità relazioni esterne max. 20 punti;
 - Livello di autonomia ed elaborazione concettuale max. 30 punti;

FP CGIL

CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

[Handwritten signature]

- Ad un punteggio conseguito compreso tra 81 e 100 punti : € 2.500,00;
- Ad un punteggio conseguito compreso tra 71 e 80 punti: € 2.000,00;
- Ad un punteggio conseguito compreso tra 51 e 70 punti: € 1.500,00;
- Ad un punteggio conseguito compreso minimo di 50 punti: € 1.000,00;

- La responsabilità che da titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti mediante lettera di conferimento dell'incarico ove dovranno essere specificate le singole voci per le quali viene assegnata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento dovrà essere controfirmata dal dipendente interessato e contestualmente trasmessa all'ufficio personale che dovrà essere tempestivamente avvertito in caso di revoca dell'affidamento.

10. Il Valore individuale dell'indennità è comunque sempre determinato applicando il riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto, non può essere inferiore a € 1.000,00 annui. Qualora le risorse stanziate non dovessero essere sufficienti, la determinazione del compenso dovrà essere effettuata come segue:

- Somma di tutti i punteggi assegnati dai responsabili per la valutazione delle specifiche responsabilità;
- Divisione del budget complessivo assegnato per le specifiche responsabilità per la somma dei punteggi di cui alla lettera a) al fine di determinare il valore punto;
- Moltiplicazione del valore punto per il singolo punteggio attribuito alla responsabilità.

11. Un'indennità di € 350,00 lordi vengono riconosciuti al lavoratore che non risulti essere una E.Q. ai sensi dell'art. 9 e seguenti per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari EQ attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei Tributi dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati dagli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

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

Art. 12

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

- compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite

FP CGIL

CISL FP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

[Handwritten signature]

del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

- h) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i., nelle misure graduate previste dallo specifico regolamento in corso di adozione;
- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Titolo VII -WELFARE

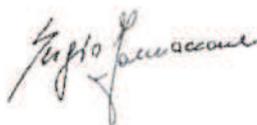
Art. 13

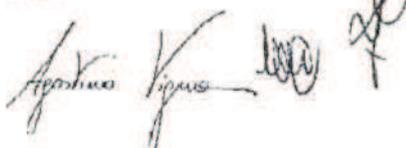
Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

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. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible*

FP CGIL

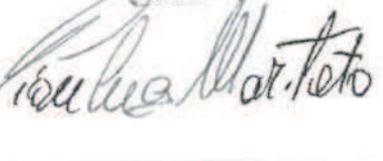
CISL FP








UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

3. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale, in continuità con il previgente CCI, con priorità a:

a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal S.S.N. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

4. Nel solo mese di agosto, considerata la chiusura pomeridiana degli uffici per l'intero mese, è concessa ai dipendenti del Comune di Tribiano, previa approvazione del superiore, la facoltà di concludere la giornata lavorativa senza alcun rientro pomeridiano. Rimane inteso che tale facoltà può essere usufruita mediante l'utilizzo del recupero ore straordinarie effettuate, o di altro istituto contrattualmente previsto.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 14

Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro10,33 per 12 ore al giorno.

2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

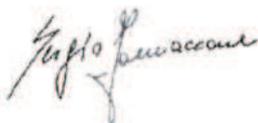
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

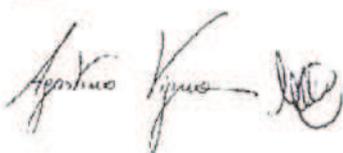
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, tale limite può essere elevato fino a 8 volte/mese in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera k), del CCNL; L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria.

5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo

FP CGIL

CISL FP

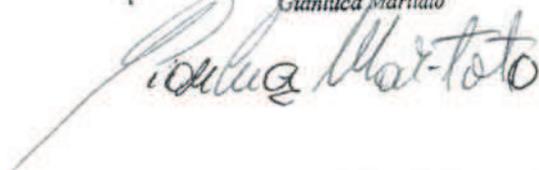








 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

Art. 15

Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 30 gg prima dell'inizio del periodo programmato. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, non sono previsti turni notturni.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, quando necessario, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. L'indennità va corrisposta quando la misura degli avvicendamenti in turno risulti non inferiore al 80% degli avvicendamenti programmati. Non rilevano su tale percentuale gli avvicendamenti ulteriori disposti per ragioni di servizio.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Giàluca Maritato

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;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e - su richiesta del dipendente interessato - dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- la presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni-In

FP CGIL

CISL FP

 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

relazione a situazioni di necessità connessa alla frequenza dei propri figli ad asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie di primo grado, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, il lavoratore potrà essere temporaneamente escluso dalla turnazione per un periodo massimo di 12 mesi, rinnovabili;

10. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla già menzionata indennità di turno. La presenza di personale nelle attività festive infrasettimanali è legata alle effettive necessità che l'Ente determina sulla base di autonome scelte. In questo caso, anche al fine di non incidere ingiustificatamente il fondo delle risorse decentrate, il personale che non è chiamato a operare o rendere servizio spetta l'ordinaria retribuzione giornaliera.

11. Il personale a cui si applica il presente articolo è individuato nel settore Polizia Locale.

Art. 16

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

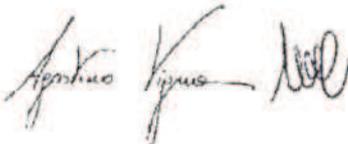
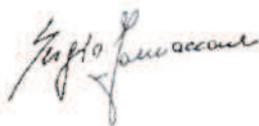
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

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

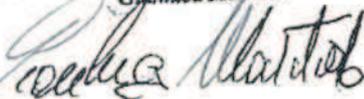
4. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, sulla scorta delle ore effettivamente utilizzate tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

FP CGIL

CISL FP



 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

5. Eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno destinati al finanziamento della produttività generica.

6. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

8. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;

- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);

- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

9. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

10. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

11. È data facoltà al lavoratore di recuperare le ore effettuate a tagli minimi di 15 minuti previa autorizzazione del proprio Responsabile.

12. Le ore effettuate in più sono da recuperare entro il 30/6 del dell'anno successivo

Art. 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

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

a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);

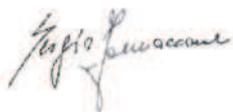
b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascun settore, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

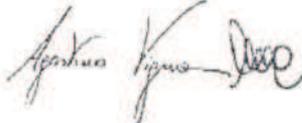
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti

20

FP CGIL



CISL FP



 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

4. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

- a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
- b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
- c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i.

6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

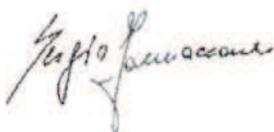
- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

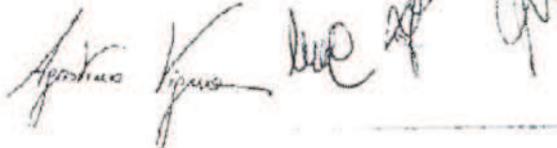
8. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione

21

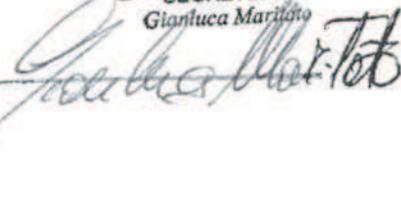
FP CGIL



CISL FP



 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Mariggio



lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 9. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

10. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

11. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 18

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi obbligatori di polizia locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità sia in entrata che in uscita di mezz'ora così come già disciplinato alla data di sottoscrizione del CCI 2019-2021. L'eventuale debito derivante dall'esercizio della flessibilità sia in entrata che in uscita nell'ambito della medesima giornata deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il Responsabile di Settore.

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

- Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2016-2018;
- Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

FP CGIL

CISL FP



22



UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Magliato

- Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di leggi vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 19

Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore e delle esigenze di servizio.

Art. 20

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Qualora l'orario giornaliero di lavoro ecceda il limite di sei ore, deve essere prevista una pausa non inferiore a trenta minuti. Possono usufruire della mensa, o percepire il buono pasto sostitutivo, allorquando il servizio mensa non sia attivo, i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Fermi restando i presupposti indicati all'art. 35 del CCNL, matura il diritto al buono pasto anche il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative, di vigilanza e di polizia locale, nonché quello che, dovendo garantire il regolare svolgimento e la continuità dei servizi allo stesso tempo, non usufruisca direttamente della mensa.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Il valore del buono pasto è fissato a €7,00.

FP CGIL

CISL FP

23

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

Art. 21

Disciplina della trasferta

1. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore

**Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari

FP CGIL

CISL FP

24

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Moritatz

degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

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

5. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo di tre anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

6. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il valore definito è pari al 25 % del valore della retribuzione di posizione da ricoprire. Quest'ulteriore importo di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL è liquidato in aggiunta alla retribuzione di risultato. 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.

Titolo X - DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;

b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;

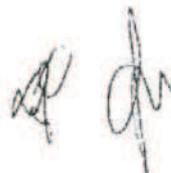
c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti.

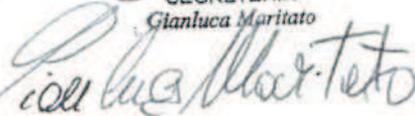
25

FP CGIL

CISL FP



**UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;

e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente. 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.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 24

Incentivo a favore del personale incaricato di docenza

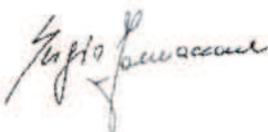
1. Le Parti, nel convenire che la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, intendono avvalersi della facoltà, prevista all'art. 55 comma 8 del CCNL, di individuare, all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

2. A fini di cui al comma precedente, l'Amministrazione si impegna a dare avvio alla mappatura delle competenze del personale in servizio che, alla luce dei titoli posseduti e della professionalità ed esperienza maturate, può essere impiegato a tale scopo.

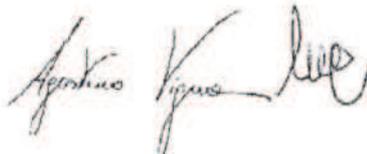
3. La rilevazione delle competenze dovrà completarsi entro il 31 dicembre 2023.

4. Nella prima sessione negoziale successiva le Parti si incontreranno per discutere i criteri per la definizione dell'incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL da commisurarsi con un valore di riferimento non inferiore a € 2.000,00/annuo da proporzionarsi in ragione delle prestazioni richieste.

FP CGIL

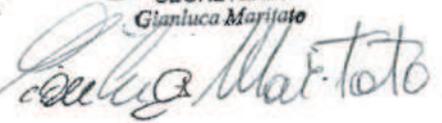


CISL FP



 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

26



Art. 25

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

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

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. 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.

Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nella misura di €. 1,00 esclusivamente per prestazioni in servizio esterno riferite alla intera giornata lavorativa con presenza all'interno del Comando per non più di un'ora lavorativa nell'arco della giornata
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurate alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e

27

FP CGIL

CISL FP

**UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Giulio Maritoto

s.m.i.;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

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 del CCNL 16 novembre 2022.

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

Art. 27

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ. Per l'applicazione si applica la disciplina prevista dal precedente articolo 11.

2. L'indennità di cui al presente articolo:

a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;

b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;

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

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

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

f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

3. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

FP CGIL

CISL FP

28

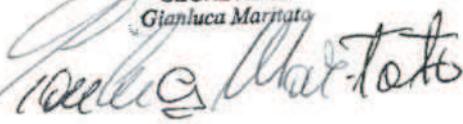
UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato

Art. 28

Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^o aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^o aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato



FP CGIL



CISL FP

