

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente del Comune di Casciago
per gli anni 2023-2024-2025

A seguito del parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 102 in data 15.12.2023, con la quale la Giunta comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del C.C.D.I. per il personale dipendente, il giorno diciannove del mese di dicembre alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, Segretario Comunale Dott.ssa Margherita Taldone
- e dai sigg.: Dott.ssa Emanuela Piatti – Istruttore direttivo area economica finanziaria
- Dott.ssa Teresa Odorizzi – Responsabile area affari generali

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti:

- delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
 - FP CGIL Maria Gabriella Sierchio
 - CISL FP Fabio Mascetti
 - UIL FPL assente
 - CSA RAL assente

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di:

- CIGL Dott.ssa Eloisa Benvenuti
- CISL Dott. Agostino De Zulian

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



SOMMARIO

TITOLO I	3
DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 Campo di applicazione.....	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	3
RELAZIONI SINDACALI	3
Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali	3
Art. 4 Soggetti Sindacali	4
Art. 5 Interpretazione Autentica	4
TITOLO III.....	4
STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	4
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	4
Art. 8 Differenziazione del premio individuale	5
TITOLO IV	5
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	5
Art. 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ..	5
del personale incaricato di EQ.....	5
TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE	6
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle Aree	6
TITOLO VI	8
ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO	8
Art. 11 Orario di lavoro.....	8
Art. 12 Turnazioni	8
Art. 13 Orario multiperiodale.....	8
Art. 14 Riduzione dell'orario	9
Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale	9
Art. 16 Orario di lavoro straordinario.....	10
Art. 17 Festività infrasettimanali	10
TITOLO VII	10
TRATTAMENTO ECONOMICO	10
Art. 18 Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità	11
Art. 20 Reperibilità.....	12

Art. 21 Incentivo a favore del personale incaricato di docenza	13
Art. 22 Compensi derivanti da norme di legge	13
TITOLO IX	14
LE SEZIONI CONTRATTUALI	14
SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE	14
Art. 23 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione ..	14
Art. 24 Indennità di funzione	14
Art. 25 Indennità di servizio esterno	16
Art. 26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	16
TITOLO X.....	17
FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE	17
Art. 27 Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo	17
ECCEденZE DI PERSONALE	17
Art. 28 Gestione delle eccedenze del personale	17
Art. 29 Disposizioni finali	17

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 Casciago 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 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:
 - a. per la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. 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 la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I.
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.

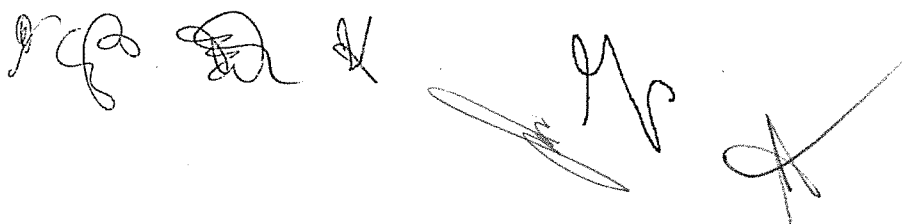
TITOLO II

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 è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa) del CCNL 2019-2021, che integrano in ogni loro parte il presente C.C.D.I. 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 C.C.D.I.



Art. 4
Soggetti Sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCDI, sono quelli individuati dall'art. 7, comma 2, del CCNL 2019-2021.
2. Ai medesimi soggetti viene assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

Art. 5
Interpretazione Autentica

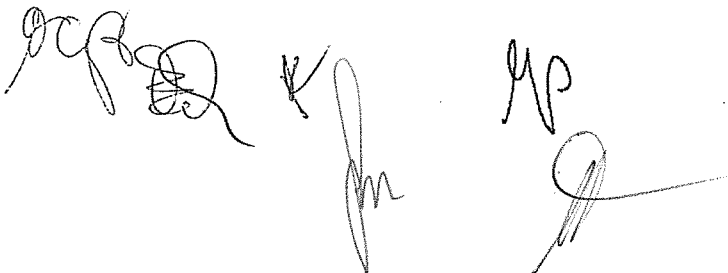
1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente C.C.D.I., ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Trovano applicazione le procedure di cui all'art. 8 del CCNL 2019-2021.

TITOLO III
STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 6

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. Ai sensi dell'art. 5, co. 3, lett. b), del CCNL, sono oggetto di confronto i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance. L'Ente si impegna ad assicurare il necessario coinvolgimento dei dipendenti nella definizione degli obiettivi di performance.
3. 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;*
 - c) *assenza per terapie salvavita,*
 - d) *congedo obbligatorio e facoltativo 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.*
4. In ogni caso, i premi incentivanti disciplinati dal presente articolo sono corrisposti di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di valutazione, al personale avente diritto.
5. 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.

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

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 al 10% dei dipendenti (art. 81, comma 3, del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità per ente.
3. Al personale di cui al comma 2, è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 30% (art. 81, comma 2) del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale
4. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
5. il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
6. la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quello più recente.

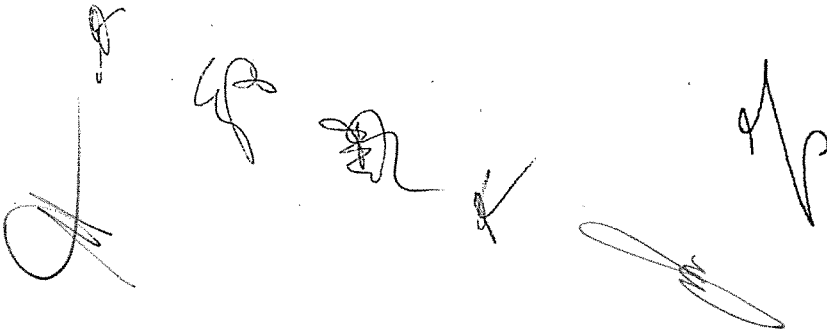
TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 9

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato di EQ

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 per un importo complessivo di €. 23.861,80.
2. Si rinvia all'apposito regolamento dell'Ente di disciplina del conferimento, della revoca e della graduazione degli incarichi di posizione organizzativa



TITOLO V
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10
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 tre 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;
- 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.

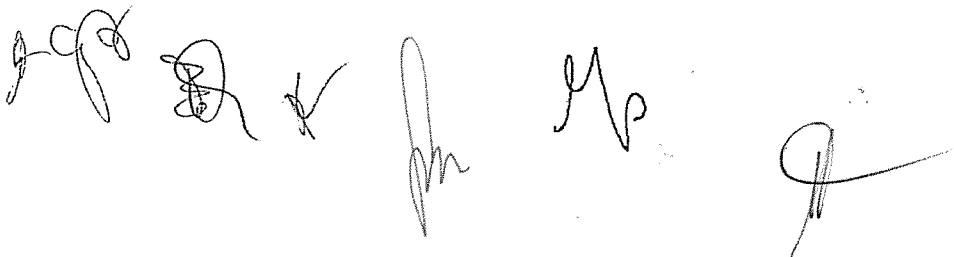
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

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, in autonomia 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 60%.

- 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 2 anni minimi richiesti;

Punteggio assegnato 40 %

c) 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.

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

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

6. 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 di cui al comma 2, lett. b).

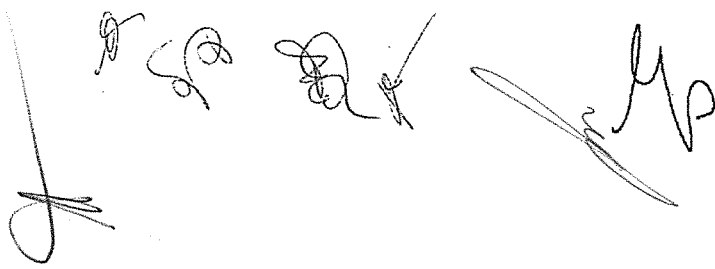
7. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art.78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

8. 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.

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

10. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art .47 CCNL14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

11. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.



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

13. 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. 11

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro a tempo pieno è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Nel caso di orario di lavoro articolato su sei giorni, le ferie sono pari a 32 giorni e le festività soppresse pari a 4 giorni.
Nel caso di orario di lavoro misto (orario articolato su 5 e su 6 giorni) le ferie dovranno essere calcolate in proporzione all'orario svolto.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. L'articolazione delle tipologie di orario di lavoro è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. a), del CCNL 2019-2021.
4. Per quanto riguarda la flessibilità le parti concordano di rimandare a futuro regolamento dopo il previsto confronto.

Art. 12

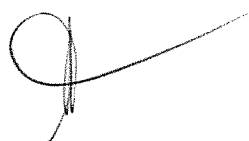
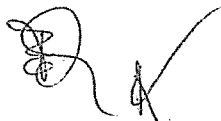
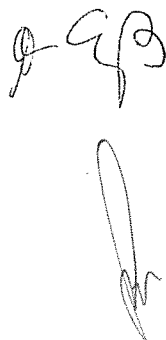
Turnazioni

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 a 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. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL 2019-2021.
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 al 10%.
5. 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.

Art. 13

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.



Art. 14

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 e 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. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35% dei posti complessivamente previsti nei settori di appartenenza dei dipendenti interessati, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari:
 - L'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea).
 - Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, articolo 3, comma 3.
 - Gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado e affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 3.
 - Dipendente portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 1.
 - Figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 3.
 - Figlio portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 1.
 - Figlio di età non superiore agli anni 14.
 - Unico genitore con il minore di età anche superiore agli anni 14 e inferiore agli anni 18 nel caso in cui vi sia: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.
 - Dipendente con una invalidità certificata da una commissione pubblica.
 - Persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della Legge 104/1992, art. 3, comma 3.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.
4. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019-2021.
5. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa.

6. 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.

Art. 16

Orario di lavoro straordinario

Non si eleva il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 2019-2021.

Art. 17

Festività infrasettimanali

1. 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 predetta indennità di turno.

TITOLO VII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 18

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

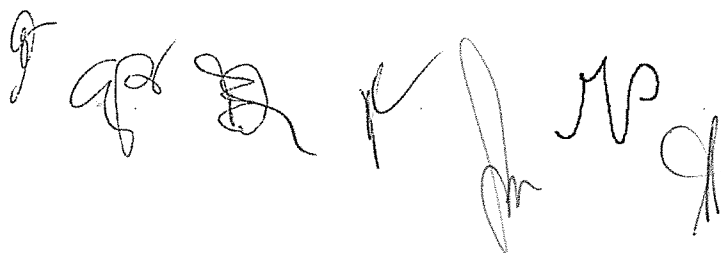
- A. disagiate;
- B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- C. implicanti il maneggio di valori.

2. l'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.

3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.

Per le attività esposte a rischio, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, ecc, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.



Per le suddette attività rischiose viene attribuita un'indennità giornaliera di € 1,40.

Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- a) fino a 250,00 euro {nessuna indennità}
- b) da 250,01 euro a 500,00 euro (indennità giornaliera € 1)
- c) da 500,01 euro a 2000,00 euro (indennità giornaliera € 1,10)
- d) oltre i 2000,00 euro { indennità giornaliera € 1,20}.

Il disagio è determinato da:

- e) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro {non ascrivibile alla fattispecie del turno};
- f) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

Ai momento a nessun dipendente è riconosciuto lo svolgimento di attività disagiate.

4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

6. 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.

Art. 19

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	max	15 punti
B	Complessità dell'attività	max	15 punti
C	Responsabilità gestionale	max	15 punti
Punteggio			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:

$$A/B * C$$

8. 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.

9. 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.

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

11. 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.

12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo effettuata con cadenza annuale nel mese di marzo dell'anno successivo, in seguito 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. 20

Reperibilità

1. Per la disciplina dei servizi di pronta reperibilità, si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 2016-2018. In caso di attivazione di nuovi servizi, l'Ente si impegna in ogni caso a garantire l'informazione preventiva ai soggetti sindacali.

Art. 21

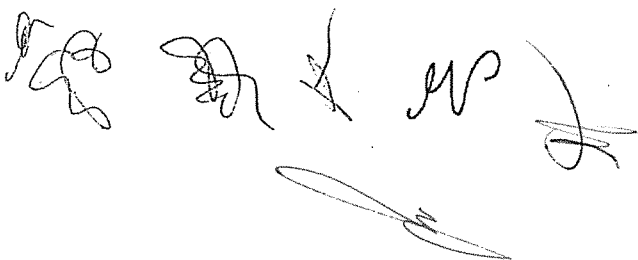
Incentivo a favore del personale incaricato di docenza

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 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. I criteri verranno definiti in sede annuale.

Art. 22

Compensi derivanti da norme di legge

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art. 2, comma 3, del d.lgs. 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 a:
 - *Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI, IMU e TARI (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. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.*
 - *Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)*
 - *Disciplina per i compensi Istat*
 - *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 concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale.

Esempio:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018	Riduzione quota compenso performance
fino ad Euro 5.000,00	Nessuna riduzione
da Euro 5.001,00 a Euro 10.000,00	riduzione max del 10%, in misura proporzionale;
da Euro 10.001,00 a Euro 15.000,00	Ulteriore riduzione del 5%, sempre in misura proporzionale
oltre Euro 15.001,00	ulteriore riduzione del 10% in misura proporzionale fino ad Euro.20.000,00, oltre tale limite la riduzione si applica nella percentuale massima ivi indicata

TITOLO IX
LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23

Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

1. 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 2016-2018.

Art. 24

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.
- 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.
2. 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;
3. 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.
 4. 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.
 5. 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.
 6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
 7. 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.
 8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a tantum, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
 9. 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.
 10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Esempio di possibile pesatura

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
d)	Grado del personale	max	40 punti
	Punteggio	max	100 punti

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:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
	Agente di polizia locale	1

Personale di polizia locale di categoria C	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	3,5
	Soprintendente scelto di polizia locale	4
	Soprintendente esperto di polizia locale	4,5
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	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: $A/B \cdot C$

Art. 25

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che in via continuativa 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.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 1,50/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. 26

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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

TITOLO X
FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 27

Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL, le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. 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.
3. 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, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
4. 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.
5. Per ogni altra competenza inerente alla salute, alla sicurezza e al 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.

TITOLO XI

ECCEденZE DI PERSONALE

Art. 28

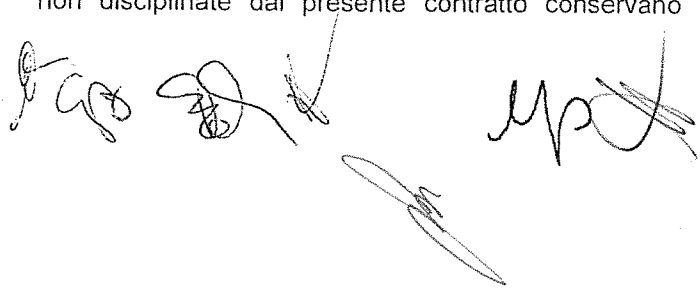
Gestione delle eccedenze del personale

1. La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina dell'art. 34 del decreto stesso.
2. Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.
4. L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.
5. È necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 29

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, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Casciago, li 19 dicembre 2023

La Delegazione di parte pubblica:

- Presidente Dott.ssa Margherita Taldone 9022

- Dott.ssa Emanuela Piatti [Signature]

- Dott.ssa Teresa Odorizzi [Signature]

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CGIL Maria Gabriella Sierchio [Signature]

- CISL FP Fabio Mascetti [Signature]

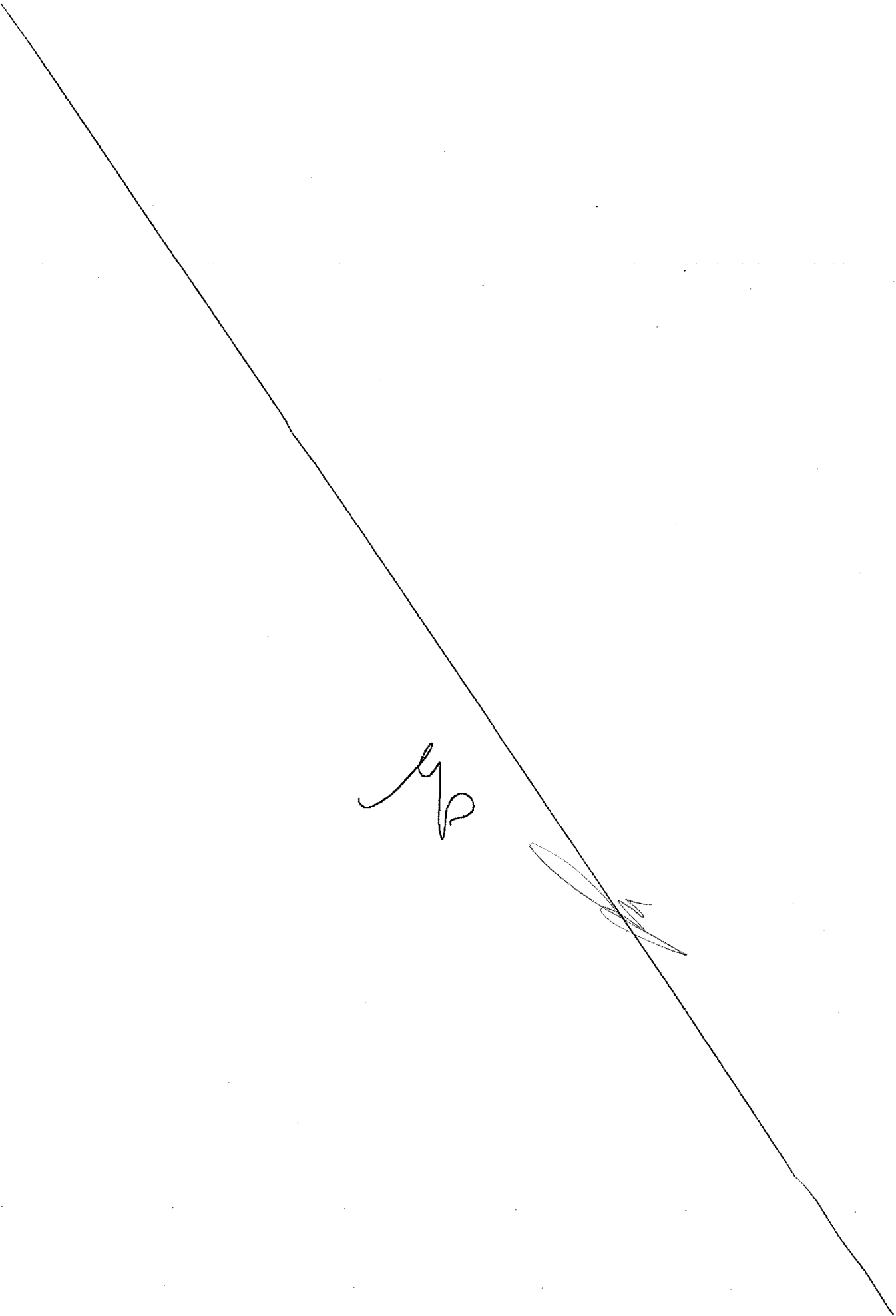
- UIL FPL assente

- CSA RAL assente

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- Dott.ssa Eloisa Benvenuti [Signature]

- Dott. Agostino De Zulian [Signature]



yp

Handwritten signature or scribble.