

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.)
del personale dipendente del Comune di Malnate
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. ¹⁶⁴ in data ^{21/12/2023} 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 ^{22/12/2023} alle ore ¹¹ ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Presidente, dott.ssa Margherita Taldone
- e dai componenti, sigg.:
Salvatore Badalucco
Filomena Cantatore

e

La Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti:

- delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
- FP CGIL Sergio Iommazzo
- CISL FP Mirella Palermo
- UIL FPL Antonio Durante

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

- Maria Pia Faraci
- Carmen Noto
- Mauro Prestinoni
- Cinzia Agresta
- Maurizio Muscolino

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


Iommazzo / equer




SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Campo di applicazione.....	3
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.....	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 3 Sistema delle Relazioni Sindacali.....	4
Art. 4 Soggetti Sindacali.....	4
Art. 5 Interpretazione Autentica.....	5
TITOLO III STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE.....	6
Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	6
Art. 7 Differenziazione del premio individuale.....	6
Art. 8 Criteri di ripartizione delle risorse correlate ai "servizi conto terzi" (art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21/5/2018	
TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	9
Art. 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato di E.Q.	
TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	11
Art. 10 Progressioni economiche all'interno delle Aree.....	11
TITOLO VI ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	17
Art. 11 Orario di lavoro.....	17
Art. 12 Turnazioni.....	17
Art. 13 Orario multiperiodale.....	18
Art. 14 Riduzione dell'orario	19
Art. 15 Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	19
Art. 16 Orario di lavoro straordinario.....	19
Art. 17 Pausa.....	19
Art. 18 Servizio mensa e buono pasto sostitutivo.....	19
TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO.....	23
Art. 19 Indennità condizioni di lavoro.....	24
Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità.....	27
Art. 21 Reperibilità.....	32
Art. 22 Messi notificatori.....	33
Art. 23 Compensi derivanti da norme di legge.....	33
TITOLO VIII LE SEZIONI CONTRATTUALI.....	37
SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE.....	37
Art. 24 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione.....	37
Art. 25 Indennità di funzione.....	37

Sommario / copia







Pag. 1



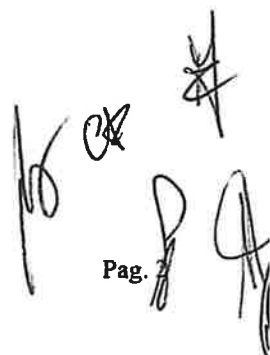
Art. 26 Indennità di servizio esterno.....	40
Art. 27 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	41
SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI.....	42
Art. 28 Personale iscritto ad ordini o albi professionali.....	42
TITOLO IX FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE.....	43
Art. 29 Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo.....	43
Art. 30 Welfare Integrativo.....	44
TITOLO X SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDENZE DI PERSONALE.....	46
Art. 31 Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero.....	46
Art. 32 Gestione delle eccedenze del personale.....	46
Art. 33 Disposizioni finali.....	47



Samuele Lega



Pag. 2



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

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha durata triennale salvo che:
 - 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.



Sommario legge



pag. 3

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 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 qualitativo 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, nei limiti di 30 giorni l'anno;*
 - c) *assenza per terapie salvavita,*
 - d) *congedo obbligatorio di maternità e/o paternità;*
 - e) *congedo parentale al 100%;*
 - f) *permessi di cui alla L. 104/1992;*
 - g) *permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;*
 - h) *assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;*
 - i) *permessi di cui all'art. 21, comma 2, del CCNL del 6.7.1995 con riguardo in particolare alle ipotesi di fruizione per screening o prevenzione oncologica;*
 - j) *permessi, distacchi ed aspettative sindacali.*
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. 7

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.



Donato Leyser



Pag. 5



2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni ente o settore, ad un numero massimo pari a 1 per Settore 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:
 - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quello più recente.

Art. 8

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

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



Simone / ugo



Pag. 6



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.
2. Si rinvia all'apposito regolamento dell'Ente di disciplina del conferimento, della revoca e della graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.



Simone Legger








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. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono finanziate dalla parte stabile del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021 e possono essere attribuite, in coerenza con le risorse previste per il loro finanziamento, in modo selettivo a una quota limitata di dipendenti che ne hanno diritto, da identificarsi al massimo nel 50% degli aventi diritto in ciascun anno.
3. 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.
4. 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.
5. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigore del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL.
6. 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, procede automaticamente sulla base dei dati e delle informazioni in possesso.

Varranno i seguenti fattori di valutazione:

Valutazione della performance del triennio precedente:

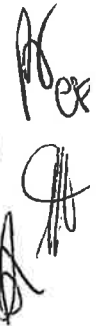
- a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre o due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità.



Simone / equo



Pag. 8



Punteggio (massimo) assegnato 70%

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. Due punti per ogni anno di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai 3 anni minimi richiesti

Punteggio (massimo) assegnato 30%

7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, parte economica, in cui è prevista.
8. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, inerenti ai punti 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria, al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.
9. È onere del personale recuperare tutto, per evitare vincoli per l'ente:
10. Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà impiegato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
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. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.
14. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.
15. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura, nel rispetto delle disponibilità di bilancio.



Donato / 14/10/18



Pag. 9



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 sopresse 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.

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 a 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.

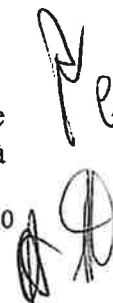
Art. 14

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



Simone Iorio



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.
4. I settori in cui si applica la riduzione oraria a 35 ore settimanali sono:
 - Polizia Locale

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 30% 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.
 - 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



Domanda 1/2020



Pag. 11



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

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

Art. 17

Pausa

- Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti con obbligo di timbratura ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
 - Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 18

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35, comma 2, del CCNL, sia chiamato a svolgere la propria prestazione al mattino con prosecuzione al pomeriggio, al pomeriggio con prosecuzione alla sera o alla sera con prosecuzione alla notte con una pausa non inferiore a 30 minuti.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.

In attuazione del disposto di cui all'art. 35, comma 10 del CCNL 2019/2021 il personale impegnato nelle attività di protezione civile, ivi comprese le squadre operative di vigilanza e di polizia locale, nonché quello rientrando nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale può usufruire di una pausa a inizio o fine turno per garantire il regolare svolgimento dei servizi.

Resta esclusa, in ogni caso, la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

Il valore del buono pasto è fissato a € 7,00.



Simone / leguo



TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

La misura dell'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è ricompresa tra il minimo di € 1,00 e il massimo di € 15,00 ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL 2019-2021.

2. Le attività disagiate sono quelle svolte in situazioni organizzative che comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il prevalente orario di lavoro. Le situazioni organizzative disagiate sono individuate dal responsabile d'Area.

3. Le attività esposte a rischio si caratterizzano per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o stando a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi, ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. Le situazioni organizzative rischiose sono individuate dal responsabile d'Area.

Ulteriori attività esposte a rischio sono connesse allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana.

4. Il maneggio valori di cassa si caratterizza per l'obbligo al trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti in modo diretto e continuativo nel tempo e per l'intero orario di servizio. Le situazioni organizzative implicanti il maneggio di valori di cassa sono individuate dal responsabile d'Area.

5. L'indennità di rischio commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è definito ordinariamente in € 2,00 giornaliero.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori in contanti o altri titoli equivalenti. Si individuano le seguenti fasce di valore con i relativi importi:

- fascia annuale da € 1.000,00 a € 2.500,00 indennità giornaliera € 1,50
- fascia annuale oltre € 2.500,01 indennità giornaliera € 2,00

7. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

8. Per il personale che svolge la propria attività su sei giorni settimanali anche con attività di front office è prevista una indennità di Euro 1,70 giornalieri;

9. 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.



Simone / uq



Art. 20

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. I compiti e le responsabilità vengono remunerate sulla base delle indicazioni previste dal CCNL;
3. 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.
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

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

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

- 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.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

6. 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.

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

a somma 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

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

$$A/B \cdot C$$

9. 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.
10. 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.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
12. 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.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza mensile successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
14. 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).

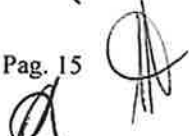
Art. 21

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.
2. Le parti concordano di non elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo.
3. Le parti concordano, altresì, di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL 2016-2018.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi e i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. n. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



Simone Legger



Art. 22

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f), del CCNL 2016-2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 23

Compensi derivanti da norme di legge

2. 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.
3. 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 (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.*
4. 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.
5. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione della performance organizzativa e individuale.

TITOLO VIII LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 24

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.

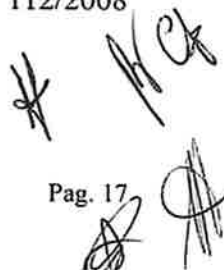
Art. 25

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della presente sezione e che non risulti titolare di un incarico di EQ, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'individuazione del personale cui attribuire l'indennità di funzione avviene sulla base dell'assetto strutturale definito dallo specifico regolamento del Corpo/Servizio, adottato ai sensi dell'art. 7 della L.Q. n°65/1986. Il regolamento disciplina l'organizzazione tenendo conto della complessità organizzativa crescente in relazione al grado rivestito e che possono, per l'Area degli Istruttori, comportare un ruolo di coordinamento e/o particolari capacità professionali con margini di autonomia lavorativa. Tale complessità, per l'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni già addetti al coordinamento e controllo, si sviluppa su ulteriori competenze specialistiche proprie dell'Area, con responsabilità di risultato, in relazione all'incarico da svolgere e del personale assegnato, ivi incluso il ruolo apicale di Comandante se previsto dal regolamento stesso.
3. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - a. Il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività
 - b. la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - c. il numero di lavoratori coordinati;
 - d. il maggior grado rivestito;
4. L'indennità viene poi attribuita dal Comandante/Responsabile del Corpo/Servizio, con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget assegnato. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro il mese di gennaio di ogni anno.
5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.



Immunoscopy



9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

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	XX punti
	Punteggio	max	XX punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

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.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

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
Personale di polizia locale ex categoria C	Agente di polizia locale	1
	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 ex categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Commissario di polizia locale	6

<i>Commissario capo di polizia locale</i>	6,5
<i>Commissario capo coordinatore di polizia locale</i>	7

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

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

- *A) risorse economiche a disposizione*
- *B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.*
- *C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10*
Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $A/B \cdot C$

Art. 26

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 € 3,00/giorno ed è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente (almeno metà del turno) la sua attività in attività ordinaria esterna di servizi di polizia stradale, amministrativa e sicurezza urbana, ivi comprese le attività in materia di ambiente ed edilizia.

Art. 27

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti convengono di destinare una quota dei proventi, 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.
2. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, ripartendo la quota in valori pro-capite.
3. Le Parti possono all'inizio di ciascun anno decidere di destinare una parte dei proventi delle violazioni al codice della strada anche per le attività di assistenza, nella misura di € 10.000,00 annui.

Sommario / eq

SEZIONE DEGLI ORDINI E ALBI PROFESSIONALI

Art. 28

Personale iscritto ad ordini o albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative.

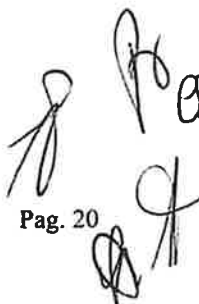
AREA FUNZIONARI E E.Q.:

PROFILO DI ASSISTENTE SOCIALE

2. Al personale di cui al precedente comma vengono riconosciuti, in fase di attribuzione, i differenziali stipendiali incrementati di € 200,00 per il personale dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.
3. Si applicano altresì le ulteriori disposizioni previste dalla speciale Sezione istituita nel CCNL.
4. Nel caso che le attività di cui al presente articolo siano necessarie e possono essere espletate nell'esclusivo interesse dell'Ente, la relativa tassa d'iscrizione o qualunque onere derivante dal mantenimento presso l'albo o ordine interessato, saranno a totale carico dell'Ente.



Simone Legger



TITOLO X FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 29

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. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati numerici relativi a:
 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - Iniziative formative organizzate in tema di sicurezza sul lavoro e grado di partecipazione;
 - Esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al d.lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inerente 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.

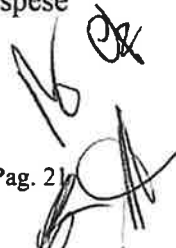
Art. 30

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL quota parte delle risorse del fondo di cui all'art. 79, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.
3. L'importo da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:
 - a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
 - d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.



Amministratore delegato



TITOLO XI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E ECCEDENZE DI PERSONALE

Art. 31

Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

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

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 ex cat. B o C
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 2 cat. C o D
Cimiteriali	Gestione funerali	n. 1 ex cat. B o C

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

Art. 32

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. 33

Disposizioni finali

2. 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.
3. 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.



Simone 14/10



Pag. 22



Malnate, li 22/12/2023

La Delegazione di parte pubblica:

- Presidente, sig. Luca 22
- Sig. Francesco Benini
- Sig. Silvio Bordin

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- FP CGIL Donato Verga
- CISL FP _____
- UIL FPL Al De

La Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig. Mauro Prestinoni
- sig. Marie P.e Fouoc
- sig. CINTIA AGRESTA
NOTO CARMEN

Alm. Pashiro
George S.e. Jorac
Anna Pash
Adriano Joto