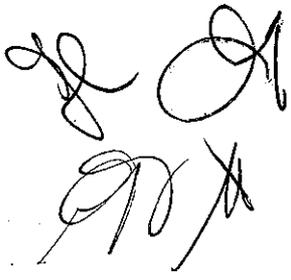




**CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
PROVINCIA DI BERGAMO**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2023/2025



A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. 218 del 19.12.2023 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025,

✓ **la delegazione di parte pubblica, composta da:**

- Segretario Generale Moscato Giovanna — Presidente
- Garofalo Cettina - Responsabile Area "Finanziaria"
- Camizzi Vincenzo - Responsabile Servizio personale-giuridico

✓ **la delegazione di parte sindacale, composta da:**

- rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: CISL - CGIL - UIL

✓ **la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di:**

- Carminati Federica – Coordinatore
- Novelli Ivan
- Persico Edoardo
- Granillo Gianluca

Sottoscrivono il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di ALZANO LOMBARDO (BG) parte normativa 2023/2025.



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di ALZANO LOMBARDO e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi 6 si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
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 collettivo integrativo decentrato ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui agli accordi sottoscritti annualmente in sede di contrattazione decentrata.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI, tutti gli altri istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di **maggio** dell'anno successivo. Conseguentemente, entro il 28.02 deve essere concluso il processo di valutazione della Performance secondo modalità e criteri definiti dal vigente sistema permanente di valutazione.
8. Le parti concordano che nelle more della sottoscrizione dell'accordo economico decentrato annuale e fino alla sottoscrizione dello stesso, al fine di garantire la continuità di servizi istituzionali indispensabili, venga effettuato il pagamento secondo le modalità e tempi previsti dal presente CCDI, dei seguenti istituti: turno, maggiorazione orario notturno e/o festivo, reperibilità, indennità per educatori asili nido, condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità e funzione. Il pagamento dei relativi compensi è autorizzato sulla base dei valori stabiliti nella contrattazione decentrata dell'anno precedente, in conformità alla contrattazione nazionale, salvo eventuali e necessari conguagli a seguito della contrattazione decentrata dell'anno di riferimento o intervenute modifiche normative.
9. Il pagamento del compenso riferito all'Indennità per specifiche responsabilità e di funzione, previa adozione dei provvedimenti di cui agli artt. 8 e 22 del presente CCDI, è autorizzato secondo le modalità e tempi previsti dal presente CCDI, fino alla sottoscrizione del CCDI parte economica dell'anno di riferimento, per l'importo corrispondente alla fascia 1 prevista dall'art. 8 del presente CCDI salvo eventuali e necessari conguagli a seguito di sottoscrizione del CCDI.



Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):

- corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
- corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
- percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.

4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019-2021.

5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

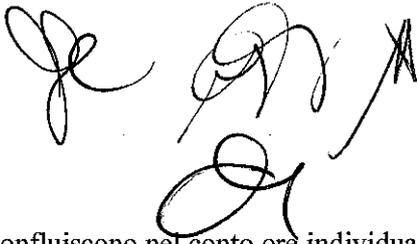
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 24.607,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio. La facoltà di optare per il riposo compensativo dovrà essere indicata espressamente nell'apposita richiesta preventiva di autorizzazione allo straordinario. Il riposo compensativo può essere usufruito entro e non oltre il 31.03 dell'anno successivo; in mancanza, le ore non utilizzate saranno remunerate d'ufficio ai sensi di legge.

4. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 40 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente,



confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.

5. La liquidazione viene effettuata mensilmente con lo stipendio del secondo mese successivo all'effettuazione della prestazione

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

1. La correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la Retribuzione di risultato è definita annualmente in sede di contrattazione decentrata. (art. 7 comma 4 lett. j CCNL 16.11.2022.)

2. Per l'Anno 2023, non sono definite limitazioni dei compensi di cui al comma 1 rispetto alla Retribuzione di risultato.



Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e NON viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1 € al giorno.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata dai Responsabili di Area.

4. La individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso d'anno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di APRILE.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15,00

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 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 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

7. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

A. Espletamento di attività esposta a **rischio**:

GRADO DI RISCHIO			
Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 5

B. Espletamento di attività **disagiata**:

GRADO DI DISAGIO			
Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 5

C. Espletamento di **maneggio valori**:

MANEGGIO VALORI				
Importo limite annuo	0-200 €	201-300 €	301-400 €	Oltre 400 €
Valore	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 5

8. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS, per il triennio, salvo successivi aggiornamenti ove ritenuti necessari. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta nel corso dell'anno, in proporzione al tempo di assegnazione delle relative funzioni.



Come risulta dalla valutazione effettuata dal RSPP, depositata agli atti, vengono individuati i seguenti indici di rischio per il triennio 2023/2025:

Profilo	Indice di rischio BASSO	Indice di rischio MEDIO	Indice di rischio ALTO
Addetta alle pulizie	X		
Collaboratore amministrativo	X		
Educatrice (Asilo nido)	X		
Fattorino	X		
Funzionario	X		
Istruttore amministrativo	X		
Istruttore tecnico (ufficio)	X		
Operatore d'ufficio	X		
Operatore generico (asilo nido)	X		
Agente di Polizia Locale		X	
Assistente sociale		X	
Istruttore tecnico (svolgente attività sul territorio)		X	
Operatore socioassistenziale		X	
Operaio			X

9. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente e correlato maneggio valori "in presenza" presso gli uffici comunali. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo annuo dei valori maneggiati, come risultante dal rendiconto dell'econom/agente contabile/sub-agente contabile. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

10. La misura del disagio viene determinata dalla Conferenza dei Responsabili di Area, per il triennio, salvo successivi aggiornamenti ove ritenuti necessari, tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera l'attività svolta nel corso dell'anno, in proporzione al tempo di assegnazione delle relative funzioni.

11. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità condizione lavoro per la somma di tutti i pesi causali; il risultato è poi diviso per 267.

12. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale, in precedenza ricavato, per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a **1,00 €** non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo giornaliero individuato, pari a **€ 1,71**.

13. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo.

14. Per il personale di Polizia Locale l'esposizione al rischio è remunerata con l'indennità di servizio esterno di cui all'art.21 presente CCDI.



Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ.

2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.

3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- a. Specializzazione del ruolo ricoperto
- b. Deleghe di firma e/o di funzione
- c. Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, è effettuato con provvedimento formale di nomina (Determinazione dirigenziale) del Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili di Area e con il Segretario comunale in sede di Conferenza annua da tenersi entro il 20 dicembre dell'anno precedente, ad esclusione delle responsabilità correlate alle attività di cui al successivo comma 12 let. a), in quanto funzioni espletate a seguito di deleghe ed atti di nomina sindacali. Una volta definiti il numero di incaricati e l'assegnazione degli stessi alla relativa fascia di cui al comma 12 del presente articolo, sono emanati i provvedimenti di nomina. I provvedimenti di nomina non possono avere effetto retroattivo. Nessuna integrazione alle determinazioni già assunte potrà essere effettuata con riferimento all'anno in corso, fatto salvo quelle motivate da modifiche della struttura organizzativa e previo accordo tra le parti.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo art.30 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. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

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.

9. La liquidazione delle indennità viene effettuata mensilmente con lo stipendio del mese successivo all'effettuazione della prestazione.

10. Gli importi annui dell'indennità 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. (art. 6 commi 9 e 10 CCNL 14.09.2000).

11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.



12. Si individuano quattro **ambiti di intervento** da cui ne può derivare la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, ed ai quali corrispondono i seguenti importi annui:

- a) Responsabilità connesse alla specializzazione del ruolo ricoperto quali Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, addetto Urp, Messo Comunale (**fascia 1**) € 500,00;
- b) Attribuzione formale di Mansioni comportanti specifiche responsabilità, quali a titolo esemplificativo è non esaustivo: Preposto alla sicurezza, Referente anticorruzione, Referente trasparenza, Amministratore di sistema, Addetto alla sicurezza, nonché posizioni di lavoro alle quali sia riconducibile di fatto l'espletamento di attività di coordinamento di personale interno o esterno (es. capo operaio o figure similari); (**fascia 2**) € 800,00;
- c) Attribuzione formale della Responsabilità di un servizio comportante poteri di coordinamento di personale, con potere di impartire ordini ed istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro nonché l'esercizio di un certo margine di autonomia gestionale, nonché specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di attività complesse e connesse alla gestione di bandi PNNR, alle funzioni di GDPR e DPO, alla gestione del SUAP, alla gestione di tutti o parte dei procedimenti assegnati al Servizio Ced (**fascia 3**) € 1.500,00;
- d) Delega di firma e/o funzioni in conformità all'art. 17 comma 1bis del Dlgs. 165/2001, in casi eccezionali, debitamente motivati dal Responsabile dell'area-delegante e per un periodo determinato (**fascia 4**) € 1.850,00.

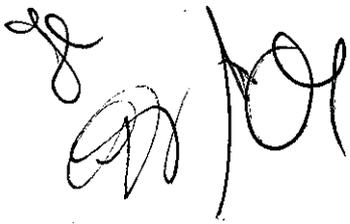
13. Gli importi previsti dalle suddette fasce potranno essere adeguati e riproporzionati annualmente, per un **limite massimo individuale di € 1.850,00**, a seguito della ridefinizione del numero di incaricati e dell'assegnazione degli stessi alla relativa fascia, per un limite massimo annuo complessivo di € 24.100,00.

Art. 9 - Risorse destinate al pagamento dell'Indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
2. Le parti concordano di elevare a n. 15 il numero massimo dei giorni di reperibilità nel mese, nel rispetto dell'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018, per un limite massimo di n. 7 gg consecutivi.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 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 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10 - Risorse destinate al pagamento dell'Indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. La richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.



6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, previa attestazione mensile da parte del Comandante/Responsabile di Area, agli Uffici Trattamento economico e giuridico del personale dipendente in merito ai requisiti di "equilibrio ed avvicendamento" di cui al comma 3, nonché al numero complessivo di ore effettuate in turno distinto per ciascun Agente di P.L.
10. Le parti prendono atto che, come confermato dall'ARAN, gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'art. 30 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 112/08 come convertito nella legge.

Art. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno l'amministrazione può definire, per l'anno successivo, previo confronto con le OO.SS e le RSU le giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.
2. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019/2021.
3. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, previa comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col responsabile.
5. L'onere relativo alla predetta indennità di turno, in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo e costituisce economia di bilancio.
6. Per l'Anno 2023 non sono previste giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.

Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni

1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.



Art. 13 - Welfare integrativo

1. *(solo in caso di assegnazione di risorse)* In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, del Comune di Alzano Lombardo a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale.
 2. Agli aventi diritto come sopra individuati viene riconosciuto, a carico del fondo, un valore di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno o più servizi di welfare attivati dal Comune fino a compensazione del proprio credito welfare.
 3. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.
 4. Possono essere concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, disciplinati in sede di contrattazione integrativa, tra i quali:
 - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
 - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
 - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale
2. I benefici di cui al presente articolo possono essere concessi previa valutazione di disponibilità delle risorse e l'importo degli oneri per la concessione viene definito in sede di contrattazione decentrata.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 30 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. 112/08 come convertito nella legge.

Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:
- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, debitamente documentate.

Art. 15 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. In conformità all'art. 27 CCNL 2016/2018, compatibilmente con le esigenze di servizio rimesse alle valutazioni dei rispettivi Responsabili di Area, fatto salvo il rispetto degli orari di apertura al pubblico degli uffici comunali da parte del personale dipendente, è consentita una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste, senza bisogno di richiesta alcuna, nella possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale.



2. La fascia di tolleranza (**flessibilità**) dell'orario di lavoro giornaliero è pari ad un massimo di 30 minuti giornalieri (massimo 30 minuti in anticipo o massimo 30 minuti in posticipo in entrata e in uscita)
3. Limitatamente al periodo coincidente con lo stato di emergenze sanitarie e/o altra tipologia emergenziale la fascia di tolleranza dell'orario di lavoro in entrata o in uscita, previa disposizione organizzativa interna, può essere elevata a 60 (sessanta) minuti giornalieri.
4. Il debito orario derivante dall'utilizzo dell'istituto del comma 2 può essere recuperato nella medesima giornata lavorativa o nell'ambito del secondo mese di maturazione dello stesso, **per un massimo di n. 1 ora giornaliera.**
5. L'eventuale debito orario non recuperato nel corso del secondo mese di maturazione, **in via del tutto eccezionale**, dovrà essere recuperato entro e non oltre i primi 8 giorni del terzo mese successivo a quello di maturazione.
6. Qualora il debito orario non venga recuperato entro il suddetto termine ultimo, si provvederà d'ufficio con l'applicazione, nell'ordine, dei seguenti istituti:
 - a. Banca ore (per ogni debito corrispondente ad una frazione di trenta minuti verrà applicata una riduzione
 - b. della banca ore di 30 minuti)
 - c. Permessi art. 41 CCNL 2019/2021 (per ogni debito corrispondente ad una frazione 60 minuti verrà
 - d. applicata una riduzione dal monte ore di 60 minuti)
 - e. Decurtazione della retribuzione pari ad un importo corrispondente al mancato recupero.

Art. 16 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

1. Le parti prendono atto che il Comune non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 18 Elevazione del limite massimo individuale di straordinario

1. Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale (180 annue) di lavoro straordinario a n. 250 ore annue, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000, a supporto dell'attività diretta di assistenza al Sindaco quale Autorità di P.S. e Responsabile del servizio di protezione civile, limitatamente ad una figura professionale individuato dal rispettivo Responsabile di Area (operaio addetto al servizio di emergenza e protezione civile interno).

Art. 19 Individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 non vengono individuate figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro.

TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 20 - Prestazioni previdenziali

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.



2. I relativi importi sono determinati, annualmente, con deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

4. Laddove attivata i principi di applicazione della previdenza complementare per il personale di vigilanza dovranno essere definiti in apposito atto di natura negoziale.

5. Per gli anni di validità del presente contratto, si rinvia alle disposizioni di dettaglio definite dagli accordi sottoscritti annualmente in sede di contrattazione decentrata.

6. Per l'Anno 2023, si fa rinvio all'Accordo Allegato A al presente CCDI.

Art. 21 - Indennità di servizio esterno

1. **L'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. Ai fini della corresponsione dell'indennità la continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 24 h di servizio esterno.

2. La misura dell'indennità viene stabilita in **€ 1,50 al giorno**.

3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata, previa formale attestazione da parte del Comandante/Responsabile di Area all'ufficio trattamento economico in merito al numero di giornate per le quali spetta l'indennità giornaliera, con lo stipendio del secondo mese successivo a quello della prestazione.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 30 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. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 22 - Indennità di funzione

1. **L'indennità di funzione** viene attribuita unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Comandante di P.L. secondo i medesimi criteri generali corrispondenti agli ambiti di intervento previsti dall'articolo 8 del presente CCDI lett. b) c) d) per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall' art. 84 CCNL 2019/2021.

3. Al personale di Polizia Locale assegnato ad uno specifico ambito di intervento previsto dall'articolo 8 del presente CCDI lett. b) c) d), a seconda del grado rivestito nel corpo/servizio (art 56 sexies comma 2 del CCNL 21.5.2018), viene attribuita un'Indennità secondo la seguente tabella, per un **limite massimo individuale di € 1.850,00:**



Categoria	Grado rivestito	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 4
Personale di polizia locale Area degli Istruttori	Agente di polizia locale	/	600	1350	1850
	Agente scelto di polizia locale	/	650	1400	1850
	Assistente di polizia locale	/	700	1450	1850
	Assistente scelto di polizia locale	/	750	1500	1850
	Assistente esperto di polizia locale	/	800	1550	1850
	Soprintendente di polizia locale	/	850	1600	1850
	Soprintendente scelto di polizia locale	/	900	1650	1850
	Soprintendente esperto di polizia locale	/	950	1700	1850
Personale di polizia locale Area dei funzionari ed E.Q.	Specialista di vigilanza di polizia locale	/	1000	1750	1850
	Vic commissario di polizia locale	/	1050	1800	1850
	Commissario di polizia locale	/	1100	1850	1850
	Commissario capo di polizia locale	/	1150	1850	1850
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	/	1200	1850	1850

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto sulla base di quanto stabilito nel presente CCDI e nei limiti del fondo destinato all'Indennità di Funzione definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuato con provvedimento formale di nomina (Determinazione dirigenziale) del Comandante/Responsabile di Area previo confronto con gli altri Responsabili di Area e con il Segretario comunale in sede di Conferenza annua da tenersi entro il 20 dicembre dell'anno precedente. Una volta definiti il numero di incaricati, l'assegnazione degli stessi al relativo ambito di intervento di cui al comma 2 del presente articolo e il grado rivestito, sono emanati i provvedimenti di nomina. I provvedimenti di nomina non possono avere effetto retroattivo. Nessuna integrazione alle determinazioni già assunte potrà essere effettuata con riferimento all'anno in corso, fatto salvo quelle motivate da modifiche della struttura organizzativa e previo accordo tra le parti.

5. Gli importi previsti dalle suddette fasce potranno essere adeguati e riproporzionati annualmente, per un **limite massimo individuale di € 1.850,00**, a seguito della ridefinizione del numero di incaricati e dell'assegnazione degli stessi alla relativa fascia, per un limite massimo annuo complessivo di € 2.650,00

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.

9. La liquidazione delle indennità viene effettuata mensilmente con lo stipendio del mese successivo all'effettuazione della prestazione.

10. Gli importi annui dell'indennità 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. (art. 6 commi 9 e 10 CCNL 14.09.2000)

11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 30 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. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



Art. 23 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999.

1. Al personale adibito a regimi di orario **articolato in più turni** o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

3. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento. La certificazione è rimessa al Revisore dei conti.

4. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione.

4. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione.

5. Non sono considerati validi, ai fini della verifica dei presupposti per il riconoscimento della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, i risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).

6. Le 35 ore settimanali sono previste come limite orario medio; pertanto, l'orario di lavoro potrebbe essere ridotto anche in misura superiore alle trentacinque ore per alcune settimane e continuare ad essere fissato in trentasei ore o anche in misura superiore in altre.

TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

Art. 24 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.

2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

5. Per partecipare alla procedura selettiva il dipendente interessato dovrà formulare apposita istanza a seguito di pubblicazione da parte dell'amministrazione di apposito bando.

6. In applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti:

a) che hanno un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione economica immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

1) Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza e presso altre amministrazioni;



2) Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

3) Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

7. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

b) non hanno ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:

1) Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto, si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2) Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.

7. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri, per un **peso complessivo di 100**:

A. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI ANNUALI conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità:

Peso: 60% del punteggio totale corrispondente a massimo 60/100 punti

Il punteggio assegnato viene calcolato proporzionando il punteggio massimo (60 punti) al valore ottenuto con la media delle ultime tre valutazioni annuali

B. ESPERIENZA PROFESSIONALE

Peso: 40% del punteggio totale corrispondente a massimo 40/100 punti.

Il punteggio viene calcolato come segue:

- **esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente**, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2019/2021, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi.

Massimo **punti 20/100** così suddivisi:

- da 0 a 5 anni: **5 punti**
- da 5 a 10 anni: **10 punti**
- da 10 a 15 anni : **15 punti**
- oltre 15 anni : **20 punti**



Vengono considerati anno intero le frazioni di anno superiori a mesi 6. Non sono considerate le frazioni inferiori a mesi 6.

- **anzianità di servizio** anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 2019/2021, nonché servizio prestato presso altre amministrazioni di comparti diversi:

Massimo **punti 20/100** così suddivisi:

da 0 a 10 anni: **5 punti**

da 10 a 15 anni: **10 punti**

da 15 a 25 anni : **15 punti**

oltre 25 anni : **20 punti**

Vengono considerati anno intero le frazioni di anno superiori a mesi 6. Non sono considerate le frazioni inferiori a mesi 6.

8. In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%.

9. A **parità di punteggio**, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento.
- c. in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente punto B ESPERIENZA PROFESSIONALE – Anzianità di servizio.
- d. in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e. in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età

Il numero di differenziali stipendiali (progressioni economiche) complessivi attribuibili a ciascuna area prevista dal sistema di classificazione del CCNL 2019/2021 viene definito in sede di contrattazione e compatibilmente con le risorse previste per la copertura degli stessi.

Art. 25 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali

1. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

Art. 26 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Il Fondo destinato alla Retribuzione di risultato (FRR), da garantire nel limite contrattuale minimo del 15% del Fondo complessivo destinato alle P.O. e secondo la % stabilita dal correlato decreto sindacale di nomina, unitamente al Fondo destinato alla Retribuzione di posizione (FRP) spettante ai singoli Titolari di Posizione Organizzativa garantisce il rispetto del limite complessivo annuo del Fondo salario accessorio del Personale dipendente.



2. Al Fondo destinato alla Retribuzione di risultato (FRR) possono essere destinate eventuali economie, quali somme una tantum non soggette a consolidamento per l'anno successivo, derivanti dalla graduazione delle Posizioni organizzative rispetto al totale del Fondo a ciò destinato (FRP). Viceversa, al Fondo destinato alla Retribuzione di posizione (FRP) possono essere destinate eventuali economie, quali somme una tantum non soggette a consolidamento per l'anno successivo, derivanti dall'erogazione della Retribuzione di risultato rispetto al totale del Fondo a ciò destinato (FRP), solo ove le Retribuzioni di posizione siano state ridotte/riparametrate rispetto al Fondo disponibile. Nel caso diverso, le eventuali economie costituiscono economie di bilancio.

3. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle Retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della vigente metodologia di graduazione non permetta di garantire il rispetto del limite minimo del 15% del fondo complessivo di cui al comma 1, le retribuzioni di posizione andranno proporzionalmente ridotte, garantendo in ogni caso il rispetto del valore minimo contrattuale.

4. Il FRR, ai fini della quantificazione della Quota teorica di Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di Posizione organizzativa, è suddiviso per il numero dei Titolari delle Posizioni organizzative, in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

5. La Quota effettiva di Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di Posizione organizzativa viene poi calcolata in base al punteggio totale raggiunto a seguito della valutazione della Performance individuale (Scheda di valutazione: punto A Performance organizzativa + punto B Item comportamentali), in conformità al "Sistema permanente di valutazione del personale dipendente e del Segretario generale", secondo la seguente Tabella:

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di calcolo delle quote effettive di retribuzione di risultato
< 30	Nessuna retribuzione
Da 30 a 75	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 76 a 80	80%
Da 81 a 85	85%
Da 86 a 88	90%
Da 89 a 90	95%
Da 91 a 100	100%

TITOLO IV - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 27 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.
2. I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 28 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche, e accertamenti tributari (IMU -TARI) è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 29 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo



1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 30 - Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, ed il finanziamento di tutte le indennità disciplinate negli articoli precedenti, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, con esclusione dei risparmi 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) è destinato ai premi correlati alla **Performance**.

2. Le risorse finalizzate a premiare la **performance organizzativa** (50% del fondo totale Performance) sono ripartite tra le Aree dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente in servizio nell'anno in proporzione al servizio prestato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione all'orario di servizio.
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

AREA	Parametro
Area degli Operatori	1,00
Area degli Operatori Esperti	1,20
Area degli Istruttori	1,30
Area dei Funzionari ed E.Q.	1,40

- c. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati, dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d. Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario.
- e. Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza della stessa Area.
- f. All'interno di ogni Area le risorse verranno suddivise secondo il procedimento previsto dal punto a) fino al punto b).



g. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area.

3. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici e qualora nel piano della performance si rilevino progetti agli stessi assegnati, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.

4. Le risorse assegnate alla **performance individuale** (50% del fondo totale Performance) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nel medesimo anno, in proporzione all'orario di servizio e al periodo di servizio prestato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine, il personale a tempo parziale viene conteggiato. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima individuale, espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.

5. L'erogazione del compenso relativo alla performance **individuale** avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nell'art. 31.

Art. 31 - Criteri per la determinazione ed attribuzione della quota di Produttività' al personale dipendente

1. I Fondi destinati rispettivamente alla Performance organizzativa ed individuale vengono suddivisi tra il personale dipendente, secondo le modalità ed i termini fissati dall'art. 30 del presente CCDI, al fine di poter calcolare le Quote teoriche di Produttività spettante al singolo dipendente.

2. Le Quote effettive di Produttività spettanti al singolo dipendente vengono poi calcolate in base al punteggio raggiunto per ciascuna valutazione, Performance organizzativa (Scheda di valutazione: punto A Performance organizzativa) e Item comportamentali (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali), secondo i valori rispettivamente previsti dal "Sistema permanente di valutazione del personale dipendente e del Segretario generale", secondo la seguente Tabella, valida sia per la valutazione della performance organizzativa (punteggio max 60), sia per la valutazione della performance individuale (punteggio max 60):

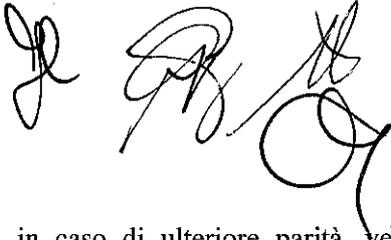
Punteggio ottenuto nella valutazione	% di calcolo delle quote effettive di produttività
< 15	Nessuna retribuzione
Da 15 a 37	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 38 a 40	80%
Da 40 a 42	85%
Da 43 a 44	90%
Da 45 a 46	95%
Da 47 a 60	100%

Art. 32 - Premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, al 3% dei dipendenti di ogni area (max 1 per area) del personale di ogni area con valutazione più elevata, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

2. Tale maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in relazione ai punteggi conseguiti, in base ai seguenti criteri:

- a. valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali);
- b. in caso di parità, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali) del triennio precedente all'anno di riferimento;



- c. in caso di ulteriore parità, verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali) dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

Art. 33 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
3. I risparmi 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) costituiscono anche essi economia di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 34 - Disposizione finale

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.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti prendono atto che le RSU procedono alla sottoscrizione del CCDI 2023/2025 con riserva, per sottolineare l'importanza delle richieste espresse durante la fase di contrattazione quali:

- 1) destinazione di risorse al welfare integrativo
- 2) aumento della fascia di flessibilità in entrata e in uscita da mezz'ora ad un'ora
- 3) progressioni orizzontali
- 4) autorizzazione di ferie e permessi entro sette giorni dall'inserimento nel gestionale in uso delle richieste

Le RSU ritengono che tali misure abbiano l'obiettivo di garantire ai dipendenti il necessario benessere organizzativo che possa incentivare lo svolgimento delle proprie mansioni, permettendo anche di instaurare un rapporto di fiducia reciproco tra dipendenti ed Amministrazione

Le parti si impegnano, nelle future annualità, alla sottoscrizione del CCDI, entro il 30 aprile.



Alzano Lombardo, 20/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente Segretario Generale dott.ssa Giovanna Moscato

Giovanna Moscato

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.

PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

Sottoscritto in rappresentanza delle RSU da:

Carminati Federica – Coordinatore

Federica Carminati

Novelli Ivan

Ivan Novelli

Persico Edoardo

Granillo Gianluca

Gianluca Granillo

CISL – D’Aniello Fabio

CGIL – Vecchi Laura

UIL - Montanino Antonio
