



CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 192 del 13.12.2022.

Richiamato:

- l'atto d'indirizzo dell'Amministrazione per la contrattazione decentrata – giusta delibera di Giunta Comunale n. 59 del 28.4.2023;
- la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 – giusta determinazione del dirigente d'area programmazione ed organizzazione n. 1195 del 24.11.20223.

Vista la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, rilasciata in data 18.12.2023 - giusta pec prot. n. 125196 del 21.12.2023;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato, assunta odierna.

**STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – PARTE
NORMATIVA 2023-2025 - PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

ART. 1 – Oggetto e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo:
 - a. si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Seregno con contratto a tempo indeterminato e determinato;
 - b. ha valenza economica per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023 unitamente a valenza normativa per gli istituti e materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione;
 - c. ha durata normativa triennale a valere dal 1.1.2023.
2. Il presente contratto si applica altresì alle/i lavoratrici/tori 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. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente cci.
Fanno altresì eccezione il premio performance, che segue le regole previste dal vigente sistema di valutazione, per il quale la parte pubblica s'impegna ad erogare entro il mese di giugno dell'anno successivo, nonché le progressioni orizzontali all'interno delle aree.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e riqualificazione, la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. 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.
3. 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.
4. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative:
 - 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.
5. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL2019-2021.
6. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54,55 e 56 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che nel fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, costituito in applicazione dell'art. 14 CCNL 1.4.1999 (risorse lavoro straordinario), 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. In caso di esigenze eccezionali, debitamente motivate, il limite massimo individuale di lavoro straordinario pari a 180 ore annue viene elevato, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022, a 200 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, fermo restando il limite delle risorse.

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 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 delle/i lavoratrici/tori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratrici/tori 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 delle/i lavoratrici/tori.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 6 - Welfare integrativo

1. Le parti danno atto che l'attivazione del welfare integrativo viene rinviata ad un successivo accordo, da stipularsi entro l'anno 2024.

Art. 7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018 il contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale, definito in applicazione alla percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna area, è elevato di un ulteriore 10% in presenza delle seguenti situazioni familiari, debitamente documentate, con il seguente ordine di priorità:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
 - e. genitori con figli minori, in relazione al loro numero
 - f. esigenze di studio
2. L'accoglimento della richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale nel limite dell'ulteriore 10 % è concesso qualora non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi.

Art. 8 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. La disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto; si rinvia alle Circolari depositate agli atti del servizio risorse umane.

Art. 9 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

1. Non viene attivato l'orario multi periodale.

Art. 10 - 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. 11 – Disciplina del buono pasto per gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 35, c.10, del CCNL 16.11.2022 si conviene di applicare la previsione, ivi contenuta, di poter fruire della pausa, di durata determinata a tali fini in 30 minuti, collocata prima dell'inizio o alla fine del turno di lavoro, alle figure professionali di Agente ed Ufficiale del Corpo di Polizia Locale, con riferimento esclusivamente al 3° turno. Conseguentemente, a tali figure professionali è riconosciuto il buono pasto per tale fattispecie.
2. La presente disposizione si applica dal 1 gennaio 2024, con l'entrata in vigore della nuova turnazione.

ART. 12 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate, determinato annualmente dall'Amministrazione, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche all'interno delle aree;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. I rimanenti istituti sono finanziati con la parte residua delle risorse stabili del fondo e per l'eccedenza con la parte della variabile.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate nell'anno precedente; le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
4. Sulla base dei criteri, di cui agli articoli successivi, annualmente le parti approvano un prospetto di ripartizione del fondo risorse decentrate, in termini percentuali.

ART. 13 – Criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuate ed organizzativa

1. Al sistema di incentivazione della produttività individuale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione del sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite.
2. Il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi viene ripartito in budget d'area proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati ad ognuna, distinti nelle diverse categorie giuridiche, e quindi in relazione al tabellare mensile di riferimento della posizione economica di ogni area professionale prevista dal CCNL e all'orario settimanale di lavoro.
3. Il budget individuale dell'incentivo di performance è rapportato, per il 75% del suo ammontare, all'orario di lavoro (ovvero alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente rispetto al tempo pieno) e all'effettiva presenza in servizio, e per il restante 25% prescindendo dall'orario di lavoro e dall'effettiva presenza in servizio.
4. Il dipendente che ottiene una valutazione della prestazione "negativa", secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione – approvato con delibera di Giunta Comunale n. 175 del 25.9.2012, non avrà diritto all'erogazione dell'incentivo.

5. Non partecipa all'erogazione del compenso legato alla performance e non concorre alla determinazione del budget d'area:
 - il personale che ricopre posizioni organizzative;
 - il personale, assunto a tempo indeterminato o determinato, che abbia effettivamente prestato servizio per un periodo inferiore a 6 mesi;
 - il personale di ruolo che risulti distaccato, comandato o assegnato temporaneamente ad altro Ente, salvo diverso accordo con l'ente di destinazione; si precisa che l'ente non acconsentirà a tali diversi accordi salvo che essi siano con amministrazioni diverse da altri enti del comparto e per motivi istituzionali.
6. Nelle more della ridefinizione del sistema di valutazione dell'ente e del connesso sistema incentivante le performance individuali ed organizzative le parti si danno atto che l'attuale metodologia, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 175 del 25.9.2012 è già conforme alla previsione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 nel rispetto del valore minimo di cui al comma 2 del citato articolo. Le parti si danno atto che il premio di eccellenza è obbligatorio e la percentuale di cui all'art. 69 comma 3 è fissata nel 2% del totale dei dipendenti ammessi alla valutazione.
7. Ai fini di cui al comma precedente, in caso di parità di punteggio si procederà secondo i seguenti titoli di precedenza:
 - personale che ha percepito il premio di eccellenza per un numero minore di volte
 - Media valutazioni anno di riferimento e anno precedente
 - Media valutazioni anno di riferimento e biennio precedente
 - Media valutazioni anno di riferimento e triennio precedente
 - area inferiore (es. parità fra area degli Istruttori e area degli Operatori Esperti il premio viene assegnato all'area degli Operatori Esperti)
 - Minor età anagrafica

ART. 14 – Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Ai fini dell'attribuzione di detta indennità si tiene conto delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata rispetto a quella di altri lavoratrici/tori e la sua corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale né a prestazioni che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del/la lavoratore/trice, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Prestazioni di sportello aperto al pubblico per almeno 25 ore settimanali: può beneficiare solo il personale formalmente assegnato allo sportello che svolge attività di front office per più di 18 ore settimanali	€ 2,00
Prestazioni di lavoro svolte almeno 3 volte la settimana oltre le ore 18,00 su attività di diretto supporto degli organi istituzionali	€ 2,00
Prestazioni che comportano attività di sopralluogo presso il domicilio di utenza problematica o disagiata	€ 2,00

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi o scottature pericolose	€ 2,00
Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono determinare traumi o lesioni	€ 2,00
Guida di autoveicoli, motociclette e biciclette che possono determinare lesioni e traumi, limitatamente alle figure di autista, custode sociale, messo, addetto alla manutenzione, necroforo	€ 2,00

4. Qualora l'attività di un dipendente integri entrambe le fattispecie di disagio e rischio verrà riconosciuta un'unica indennità giornaliera per un valore di € 3,00.
5. Agli agenti contabili, nonché ad eventuali sub-agenti o ad altri dipendenti formalmente assegnatari della responsabilità di maneggiare valori in via continuata è riconosciuta la connessa indennità giornaliera, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, commisurata all'entità di quanto trattato come di seguito

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali sino a € 10.500,00	€ 1,00
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali fra € 10.500,01= e € 51.500,00	€ 1,50
agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali superiori a € 51.500,00	€ 2,00

6. Per coloro che svolgono la mansione con una frequenza mensile inferiore ad un giorno l'indennità è dovuta solo se il totale del valore maneggiato è pari o superiore alla metà del valore massimo della prima fascia. In ogni caso l'indennità liquidata non deve essere superiore al valore maneggiato.
7. Le parti si danno atto che l'assenza di riconoscimento della indennità equivale ad assenza del presupposto per l'applicabilità delle connesse specifiche responsabilità contabili e di cassa.

Fermo quanto indicato al precedente capoverso, le parti potranno ulteriormente disciplinare, per il futuro il corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.

ART. 15 – Progressioni economiche all'interno della aree

1. Nel limite del budget annualmente destinato l'istituto si applica sulla base dei criteri, di cui ai successivi commi.
2. REQUISITI DI ACCESSO
 - 2.1 La progressione economica all'interno dell'area avviene mediante selezione cui possono partecipare i dipendenti che al 31.12 dell'anno precedente:
 - a. Abbiamo maturato, a decorrere dal 1.1 dell'anno di riferimento, un'anzianità di servizio pari a:

36 mesi	per il 1^ passaggio
48 mesi	dal 2^ passaggio in poi
 - b. non abbiano avuto, negli ultimi due anni, l'applicazione di un provvedimento disciplinare superiore alla multa;

- c. abbiano avuto, nel triennio, una valutazione ai fini dell'erogazione del premio collegato alle performance individuali o della retribuzione di risultato che in media risulti pari o superiore al 70% del punteggio massimo assegnabile e purché ciascuna valutazione annuale non sia stata inferiore al 60%.
- 2.2 Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, non abbiano totalizzato assenze, come risultanti dal sistema di rilevazione presenze, superiori a 3 mesi, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:
- ✓ ferie, riposo compensativo, recupero plus orario (anno in corso);
 - ✓ infortunio
 - ✓ terapie salvavita e ricoveri ospedalieri
 - ✓ permessi sindacali per attività riferite all'ente
 - ✓ astensione obbligatoria per maternità o paternità;
 - ✓ assenza per donazione sangue, donazioni midollo, o per volontariato per protezione civile;
 - ✓ assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.3.

3. CRITERI DI SELEZIONE

- 3.1 Il Dirigente del servizio risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione del differenziale stipendiale all'interno di ciascuna area del sistema di classificazione.
- 3.2 L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni viene effettuata d'ufficio dal servizio risorse umane sulla base della documentazione agli atti e l'eventuale esclusione per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante casella di posta personale.
- 3.3 Le graduatorie vengono elaborate sulla base delle risultanze:
- a. media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico
 - b. esperienza professionale, intesa quale anzianità di servizio maturata nell'area (ex categoria professionale) calcolata come segue:
 - ✓ sulla base del numero massimo di differenziale stipendiale attribuibile per ogni singola area, ogni passaggio effettuato comporta un abbattimento percentuale dell'anzianità maturata, calcolato quale rapporto tra il valore monetario complessivo massimo attribuibile di differenziale stipendiale e il valore di ogni singolo differenziale, come segue:
 - area Operatori Esperti - valore monetario complessivo ripartito n. 5 scatti: 20%
 - area Istruttori - valore monetario complessivo ripartito n. 5 scatti: 20%
 - area Funzionari e EQ - valore monetario complessivo ripartito n. 6 scatti: 16,67%
 - ✓ qualora il dipendente, avente diritto alla progressione economica, abbia già in godimento differenziali stipendiali derivanti dal precedente ordinamento delle progressioni economiche di cui al CCNL 21.5.2018 e precedenti, essi concorrono al sistema di abbattimento percentuale secondo il valore risultante dal loro ammontare, di cui alla formula sottoindicata:
misura annua lorda del differenziale stipendiale rapportata al differenziale tra la retribuzione tabellare dell'ultima categoria economica di appartenenza e la retribuzione tabellare della posizione economica iniziale della categoria
es. dipendente in cat. C posizione economica C4

<i>valore complessivo dei 5 differenziali stipendiali stabiliti per l'area Istruttori</i>	<i>750,00x5</i>	<i>€ 3.750,00</i>
<i>differenziale già in godimento (da C1 a C4)</i>	<i>22.086,11 – 20.344,07</i>	<i>€ 1.742,04</i>

<i>% di incidenza/abbattimento</i>	<i>1.742,04 : 3.750,00</i>	<i>46%</i>
------------------------------------	----------------------------	------------

Ai fini del predetto computo ponderato dell'anzianità i nuovi differenziali ottenuti si cumulano con i precedenti sino e non oltre la percentuale dell'80% con riferimento alle aree Operatori Esperti ed Istruttori, e dell'83,35% per l'area dei Funzionari ed E.Q.; il superamento della predetta percentuale può avvenire solo mediante il raggiungimento di tutti gli scatti previsti dal nuovo ordinamento.

La definizione del punteggio avverrà attribuendo il punteggio massimo (punti 10) all'anzianità più elevata, così ponderata, riscontrata tra i dipendenti ammessi alla graduatoria di ogni singola area, ed alle anzianità inferiori i punti in modo proporzionale al rapporto con la predetta anzianità più elevata.

- c. apposita valutazione riferita allo sviluppo delle competenze professionali nell'area di inquadramento, di cui alla specifica scheda, nel cui ambito il Dirigente evidenzia altresì se abbia riscontrato:
- o maggiori competenze acquisite a seguito della partecipazione a processi formativi attinenti al profilo professionale ricoperto;
 - o espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
 - o affiancamento e tutoraggio per l'inserimento e formazione di nuovo personale;
 - o svolgimento di incarichi esterni, professionali o di formazione o convegnistici, inerenti le proprie mansioni d'ufficio;
 - o acquisizione di attestati e patentini di mestiere o iscrizione a specifici albi professionali attinenti al profilo professionale ricoperto;
 - o assegnazione dei procedimenti più complessi ovvero lo stabile assolvimento di attività lavorative che richiedono l'aver maturato una particolare esperienza professionale ovvero ogni ulteriore elemento di particolare rilevanza.

3.4 Il peso delle voci di valutazioni per la graduatoria delle progressioni economiche all'interno delle aree è pertanto il seguente:

- a. media valutazioni: 40%, ovvero 40 punti
- b. esperienza professionale: 30% ovvero 30 punti
- c. sviluppo delle competenze professionali nell'area d'inquadramento: 30%, ovvero 30 punti

3.5 In caso di parità di parità di punteggio la priorità è determinata dalla posizione economica più bassa; in caso di ulteriore parità dalla maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza ed in caso di ulteriore parità dall'anzianità di servizio generale.

4. DISTRIBUZIONE DEL BUDGET ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

4.1 Il budget delle risorse destinate nel fondo di cui all'art. 79 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 è ripartito all'interno delle aree in modo da assicurare per ciascuna di esse la medesima percentuale di progressioni attribuibili in rapporto al numero degli aventi diritto.

4.2 Il numero dei passaggi all'interno della categoria è arrotondato per difetto o per eccesso se l'unità decimale è inferiore o superiore a 5.

5. FORMULAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLE GRADUATORIE

5.1 Le progressioni all'interno dell'area sono attribuite secondo l'ordine di graduatoria.

5.2 Le graduatorie vengono rese note mediante trasmissione telematica a tutto il personale dipendente.

5.3 Le graduatorie hanno una vigenza limitata al solo anno della selezione

6. ATTRIBUZIONE DELLA NUOVA POSIZIONE ECONOMICA

6.1 L'attribuzione della progressione economica avviene con atto del dirigente del servizio risorse umane con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva di ciascun cci che abbia previsto la quantificazione e destinazione delle relative risorse.

ART. 16 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000, può essere

riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 sulla base dei criteri di cui ai successivi commi e ricorrendone i relativi presupposti.

2. SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

L'istituto è finalizzato a riconoscere e valorizzare le eventuali posizioni di lavoro che si differenziano in modo significativo, per il ruolo organizzativo assegnato e/o per le funzioni gestionali e le responsabilità ricoperte, da quelle ordinariamente previste nell'Ente per le relative categorie professionali, unitamente a:

- a. Posizioni che comportano l'esercizio dei compiti propri degli Ufficiali di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- b. Posizioni che comportano l'esercizio di compiti di particolare responsabilità da parte degli addetti agli uffici relazioni con il pubblico;
- c. Posizioni che comportano l'esercizio di compiti propri della protezione civile
- d. Posizioni che comportano l'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Dalla presente disciplina è escluso altresì il personale appartenente al profilo di Educatore. La relativa indennità, prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente individuate, con atto formale del Segretario Generale, a seguito di esame congiunto in Conferenza dei Dirigenti e su proposta dei Dirigenti interessati in ordine alla effettiva rispondenza delle proposte ai fabbisogni complessivi dell'organizzazione ed ai criteri di cui sopra.
- b) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, non con incarico di Elevata Qualificazione;
- c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente e delle regole organizzative interne;
- d) L'ammontare delle risorse, definito in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene gestito unitariamente dalla conferenza dei Dirigenti che, nell'individuazione, dovrà fare riferimento alle seguenti caratteristiche:
 - a) Responsabilità organizzativa, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:
 - a.1 - Particolare rilevanza della funzione organizzativa assoluta, intesa come:
 - ✓ Particolare ampiezza
 - ✓ Livello di trasversalità
 - a.2 - Grado di responsabilità verso l'esterno;
 - a.3 - Grado di responsabilità verso l'interno;
 - b) Responsabilità gestionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:
 - b.1 - particolari responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 - particolari responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 - particolari responsabilità di realizzazione piani di attività/progetti;
 - c) Responsabilità professionale, aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, caratterizzata da:
 - c.1 - particolari livelli di professionalità specificatamente richiesti dalla posizione;
 - c.2 - particolare impatto della funzione professionale assoluta sull'attività di altri servizi;
 - c.3 - responsabilità di tenuta di sistemi relazionali complessi

- d) Responsabilità specifiche aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, assegnate per l'esercizio di compiti propri:
- d.1 - degli Ufficiali di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale
 - d.2 - di addetti al servizio di protezione civile
 - d.3 - di Ufficiale giudiziario attribuiti ai messi notificatori
 - d.4 - degli addetti agli uffici relazioni col pubblico.

A) RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza	Max punti n. 9
Particolare rilevanza della funzione organizzativa assolta	Punti 0 - 1 - 2 - 3
Grado di responsabilità verso l'esterno	Punti 0 - 1 - 2 - 3
Grado di responsabilità verso l'interno	Punti 0 - 1 - 2 - 3

B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza	Max punti n. 9
Responsabilità aggiuntiva nei procedimenti di spesa	Punti 0 - 1 - 2 - 3
Particolari responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	Punti 0 - 1 - 2 - 3
Particolari responsabilità di realizzazione piani di attività / progetti	Punti 0 - 1 - 2 - 3

C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza	Max punti n. 9
particolari livelli di professionalità specificatamente richiesti dalla posizione	Punti 0 - 1 - 2 - 3
particolare impatto della funzione professionale assolta sull'attività di altri servizi	Punti 0 - 1 - 2 - 3
responsabilità di tenuta di sistemi relazionali complessi	Punti 0 - 1 - 2 - 3

D) RESPONSABILITÀ SPECIFICA aggiuntiva rispetto a quella ordinariamente richiesta dalla categoria di appartenenza, assegnate per l'esercizio di compiti propri	Max punti n. 3
degli Ufficiali di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	Punti 0 - 1 - 2 - 3
di addetti al servizio di protezione civile	Punti 0 - 1 - 2 - 3
di Ufficiale giudiziario attribuiti ai messi notificatori	Punti 0 - 1 - 2 - 3
degli addetti agli uffici relazioni col pubblico	Punti 0 - 1 - 2 - 3

L'assegnazione di punteggio relativa alla tabella D s'intende esaustiva delle responsabilità ricadenti in quelle fattispecie e non comporta l'attribuzione di punteggi per le altre tabelle, salvo che le predette responsabilità non si cumulino con ulteriori separati e differenti incarichi.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 350,00 ad un massimo di €. 4.000,00, è determinato in Conferenza dei dirigenti, applicando i criteri sopra richiamati, utilizzando la coerente successiva tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità".

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca e sono riproporzionate qualora il periodo lavorato nel mese, considerando in tale periodo anche i giorni di ferie e festività infrasettimanali, è inferiore a 15 giorni ed al rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time).

TABELLA

Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

PUNTEGGI - INDENNITÀ

Area Funzionari

Da 25 a 27 Punti € 3.000,00

Da 22 a 24 punti € 2.500,00

Da 18 a 21 punti € 2.000,00

Da 14 a 17 Punti € 1.500,00

Da 10 a 13 Punti € 1.000,00

Da 5 a 9 Punti € 800,00

Area Istruttori *

Da 25 a 27 Punti € 1.750,00

Da 21 a 24 punti € 1.500,00

Da 16 a 20 punti € 1.000,00

Da 10 a 15 Punti € 800,00

Da 4 a 9 Punti € 500,00

3 punti € 350,00

* Esclusivamente per il caso di incarichi afferenti funzioni/servizi associati i valori massimi delle predette indennità possono essere aumentati sino ad € 3.000,00

Area Operatori Esperti

Da 24 a 27 Punti € 1.250,00

Da 19 a 23 punti € 1.000,00

Da 11 a 18 punti € 800,00

Da 4 a 10 Punti € 500,00

3 punti € 350,00

L'indennità è riconosciuta nel limite del fondo specifico contrattato.

Nel caso di incapienza delle risorse disponibili rispetto alle posizioni da attivare, la Conferenza dei Dirigenti determina la riduzione proporzionale necessaria dei valori.

3. INDENNITÀ DI FUNZIONE

Analogo procedimento è adottato per il riconoscimento dell'indennità di funzione per il personale appartenente al Corpo della Polizia Locale distinto in Agent (corrispondete all'area Istruttori) e Ufficiali (corrispondenti all'area Funzionari ed Elevata Qualificazione).

In questo ambito si terrà conto dei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'indennità è riconosciuta nel limite del fondo specifico contrattato.

ART. 17 – Indennità di funzione personale Polizia Locale

1. Al personale delle aree Istruttori e Funzionari, non assunto con contratto a tempo determinato di Alta Specializzazione ex art. 110, c.1, D.Lgs. 267/2000, può essere riconosciuta l'indennità ex art. 97 CCNL 16.11.2022, sulla base dei criteri di cui all'art. precedente, ricorrendone i relativi presupposti.

ART. 17-bis – Disposizione transitoria

1. Per il solo personale che in base al precedente contratto integrativo riceveva l'indennità di cui all'art. 70-quinques, comma 2, lett. a), b) e c), CCN 21.5.2018, per l'anno 2023 la misura dell'indennità, di cui al precedente art. 16 del presente cci s'intende riconfermata nel medesimo ammontare sino alla prima applicazione dell'articolo medesimo.
2. Per il restante personale titolare di specifiche responsabilità ed indennità di funzione restano confermati gli importi, come ad oggi risultanti, sino all'effettuazione della nuova pesatura sulla base del sistema di cui al precedente art. 16.

Art. 18 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali

1. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022
2. 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, con comunicazione formale al proprio responsabile ed al servizio risorse umane, entro 5 giorni successivi all'effettuazione del turno. 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.

Art. 19 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. In relazione alla nuova articolazione dei turni di servizio della Polizia Locale ed al connesso potenziamento del servizio esterno la relativa indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza, e precisamente:
 - Nucleo autoradio (1° e 2° turno)
 - Nucleo sicurezza urbana
 - Polizia di prossimità (servizio appiedato ZTL, Vigile di Quartiere)
 - Ufficiale di turno (1° e 2°)
2. Nel caso di servizio esterno reso per attività che non rientrano tra quelle indicate al comma 1, e precisamente notifiche, residenze, scuole, sopralluoghi amministrativi, verrà riconosciuta l'indennità nell'importo di cui al successivo comma 4.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018.
4. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

Tipo di attività	Importo indennità giornaliera
Attività esterna, come individuata al comma 1, svolta sul 3° turno e sul turno serale festivo	€ 5,00
Attività esterna, come individuata al comma 1, svolta sul 1° e 2° turno	€ 4,00
Attività esterna, come individuata al comma 2, svolta sul 1° e 2° turno	€ 2,00

5. Atteso che tali indennità sono finalizzate a favorire il rafforzamento del presidio del territorio con particolare riferimento alla sicurezza urbana e stradale, il relativo aumento, per il differenziale rispetto agli importi stabiliti dal precedente CCI sottoscritto il 10.12.2021, è finanziato da apposita quota destinata dei proventi delle violazioni al codice della strada.
6. Il presente articolo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2024, restando applicabile per l'anno 2023 la disciplina di cui al CCI sottoscritto il 10.12.2021.

ART. 20 – Incentivi previsti da disposizioni di legge

1. Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:
 - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14.9.2000)
 - gli incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
 - gli incentivi per funzioni tecniche nei limiti dettati dalla norma vigente e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente di cui all'art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;

2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c), f) CCNL 21.5.2018.

Art. 21 – Incentivi per la remunerazione di attività ulteriori personale asilo nido

1. Per le attività ulteriori prestate oltre le 42 settimane, stabilite dall'art. 87 c. 5 CCNL 16.11.2022, dal personale educativo dell'asilo nido, e limitate ad un periodo non superiore a quattro settimane, viene individuato l'incentivo economico nella misura di € 300,00= lorde per educatrice per ogni settimana di partecipazione.

Art. 22 - Correlazione tra la valorizzazione della performance (individuale ed organizzativa, e retribuzione di risultato) e particolari compensi

1. L'incentivo legato alla performance e la retribuzione di risultato per l'area delle posizioni organizzative vengono correlati ai particolari compensi, di seguito elencati:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente;
 - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
 - d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI ovvero incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
 - e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari.
2. La correlazione determina l'abbattimento dell'incentivo legato alla performance e della retribuzione di risultato secondo le seguenti percentuali:

Incentivi di legge	Abbattimento incentivo performance o indennità risultato
Fino a € 1.000,00	Di un valore pari al 5% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 30% del compenso per performance o risultato spettante
Oltre i € 1.000,00 e fino a € 5.000,00	Di un valore pari al 7% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 40% del compenso per performance o risultato spettante
Oltre i € 5.000,00 fino a € 9.999,00	Per l'eccedenza, di un valore pari al 15% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 50% del compenso per performance o risultato spettante
Da € 10.000,00 e oltre	Per l'eccedenza, di un valore pari al 25% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 75% del compenso per performance o risultato spettante.

3. La somma che si determina dall'abbattimento della performance del personale dipendente resta nel fondo per la performance individuale ed organizzativa, redistribuito per i medesimi fini, nell'anno di riferimento ove tecnicamente possibile ovvero l'anno successivo quali economie reinseribili nelle risorse variabili.

Art. 23 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà della lavoratrice/tore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 24 - NORMA PROGRAMMATICA

1. Le parti si danno atto che il presente contratto persegue gli equilibri definiti dalla norma programmatica di cui all'art. 11 del CCI 18.12.2020 ed è in linea con i relativi obiettivi.

2. In particolare le parti si danno atto che il fondo dell'area delle posizioni organizzative, contemplato con il citato CCI 18.12.2020 in potenziali complessivi € 101.600,00, per l'anno in corso non utilizza interamente tale potenziale complessivo, sicché esso resta utilizzabile per il futuro, con particolare riferimento all'attivazione di nuove posizioni organizzative, e ulteriormente aumentabile ove compatibile con gli obiettivi programmatici di cui al comma successivo.
3. Le parti si danno in ogni caso atto che anche per le prossime annualità la gestione delle risorse, sia per la parte destinata ad incrementare la parte variabile del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, c. 2 lett. c), CCNL 16.11.2022 che per la parte destinata a finanziare il separato e distinto fondo per l'area delle posizioni organizzative (fermo restando che la relativa determinazione non costituisce oggetto di negoziazione fatto salva la ricorrenza della fattispecie di cui all'art. 7, c. 4 lett. u, CCNL 16.11.2023) perseguirà le medesime finalità di equilibrato rapporto, assicurando altresì una composizione del fondo risorse decentrate, anche mediante le facoltà di incremento di cui citato art. 79, c. 5 lett. c), idonea a conservare volumi medi di trattamento accessorio del premio performance in linea con la media dell'anno 2019.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che al personale a cui non si applica la flessibilità ordinaria l'eccedenza di orario di lavoro giornaliero accumulato in relazioni ai margini di inizio e fine servizio è disciplinato come straordinario a recupero.

Il recupero di detta eccedenza è da fruirsì, d'intesa con il/la dirigente e/o responsabile di servizio, entro il mese di gennaio dell'anno successivo alla maturazione.

Eccezionalmente in sede di prima applicazione è consentito il recupero entro il primo trimestre dell'anno 2024.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti concordano altresì che la quota di fondo da destinarsi nell'anno 2024 alla remunerazione dell'indennità per specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione della Polizia Locale, elaborata in applicazione degli artt. 84 e 97 del CCNL personale Funzioni Locali 16.11.2022, sia fissato in un importo massimo pari a € 40.000,00.

Seregno, lì 23.12.2023

D'intesa tra tutti i firmatari alla firma del presente contratto integrativo si procede con sottoscrizione digitale, anche in sequenza cronologica.

Per la **Delegazione di parte pubblica**

Alfredo Ricciardi
Segretario Generale
Presidente

Firmato digitalmente da: RICCIARDI ALFREDO
Data: 22/12/2023 11:52:42

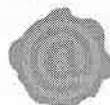


Firmato digitalmente da:
Corrado Gianni Antonio
Firmato il 28/12/2023 11:37
Seriale Certificato: 1203316
Valido dal 22/02/2022 al 22/02/2025

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Per la **delegazione di parte sindacale**

SILVIA
Papini
22.12.2023
12:49:49
GMT+01:00



FP CISL - TURDO NICOLA F.to

Digitally
signed by
**DURANTE
ANTONIO
C = IT**

Firmato digitalmente da: BAGAROTTI ANDRE
Motivo: Per la componente CGIL delle RSU
Luogo: Seregno
Data: 28/12/2023 10:19:58

IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE		
ANNO 2023		
CCNL 16.11.2022	DESCRIZIONE	%
art. 80 comma 1	Fondo per differenziali stipendiali personale in servizio	35,05
	Indennità di comparto	11,14
	indennità personale educativo asilo nido	0,74
	indennità ex 8 [^] q.f.	0,30
art. 80 comma 2 lett. J)	Fondo per le progressioni orizzontali nell'anno	1,68
art. 80 comma 2	lett. a e b: premi correlati alla performance individuale ed organizzativa	25,00
	lett. c: indennità condizioni di lavoro	1,68
	lett. d: indennità di turno, reperibilità e maggiorazione oraria	10,75
	lett. e: indennità specifiche responsabilità	2,17
	lett. f: indennità di funzione Polizia Locale	0,39
	lett. g: compensi previsti da disposizioni di legge e compensi Istat	9,79
	lett. h: compensi ai messi notificatori	0,03
Let. k: risorse destinate all'attuazione dei piani welfare 0	0	

Art. 100	Indennità servizio esterno Polizia Locale	1,28
----------	---	------