



Pregnana Milanese, 4 dicembre 2023

Richiamato il C.C.N.L. Funzioni Locali triennio 2019 - 2021;

Viste le disposizioni in vigore inerenti le procedure per la contrattazione e la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi negli Enti locali nonché per l'effettuazione delle procedure valutative volte alla progressione economica all'interno delle aree (art. 14 CCNL) ed alla progressione tra le aree (artt. 13 e 15 CCNL);

Preso atto che:

- in data 24 novembre 2023 il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole (rif. prot. 9769 del 24/11/2023) alla relazione tecnico finanziaria riguardante la preintesa al CCDI del Comune di Pregnana Milanese, 2023 - 2025 parte giuridica e anno 2023 parte economica - utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2023;
- con delibera di GC 141 del 29 novembre 2023 la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI del Comune di Pregnana Milanese, 2023 - 2025 parte giuridica e anno 2023 parte economica, nel testo riportato in allegato alla deliberazione;

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, il giorno 4 dicembre 2023, presso il Palazzo Municipale, Piazza della Libertà 1, sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Pregnana Milanese - anni 2023 -2025 (parte giuridica) e anno 2023 (parte economica).

Con specifico riferimento alle procedure valutative di cui agli artt. 13, 14 e 15 del vigente CCNL le Parti, sottoscrivendo il presente verbale, confermano che:

- le **progressioni all'interno delle aree** di cui all'art. 14 del vigente CCNL riguarderanno i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori esperti (ex cat. B CCNL 2018) e degli Istruttori (ex cat. C CCNL 2018) fino a concorrenza dell'importo massimo stabilito in Euro 4.500,00. La procedura selettiva avrà luogo nel rispetto dei criteri di cui all'art. 21 del CCDI e le progressioni avranno decorrenza dal 01/01/2023.
- quanto alle **progressioni tra le aree**, l'Amministrazione ne ha previsto l'applicazione per la copertura di n. 2 posti di Istruttore, l'uno nel Settore Assetto ed uso del Territorio e l'altro nel Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali - ufficio Ragioneria, come specificato nella delibera GC 128/2023. Ai fini del finanziamento di tali progressioni si utilizzeranno le risorse pari allo 0,55 monte salari 2018 integrate con risorse di bilancio.

La procedura valutativa per la copertura della posizione presso il Settore Assetto ed uso del territorio avrà luogo ai sensi dell'art. 13 del vigente CCNL e sarà finanziata con risorse pari allo 0,55 monte salari del 2018. La procedura valutativa per la copertura della posizione presso il Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali avrà luogo ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL e sarà finanziata anche con risorse di bilancio. Sul punto si precisa che nell'anno 2023 si è proceduto all'assunzione di n. 1 Istruttore e, pertanto, risulta rispettata la riserva del 50% di accesso dall'esterno di cui all'art. 15 CCNL del 16/11/2022.

Dette progressioni avranno decorrenza dal 01/01/2023.

Da ultimo, con riferimento ai criteri da applicare nelle procedure valutative per la progressione tra le aree di cui agli artt. 13 e 15 del vigente CCNL, le Parti danno atto che si è svolto il confronto sulla proposta presentata dalla parte pubblica in data 16 novembre 2023, senza alcuna osservazione da parte delle OO.SS.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

- un medesimo dipendente non potrà essere destinatario della progressione all'interno dell'area e della progressione tra le aree, al fine di consentire benefici a favore del maggior numero di dipendenti possibile. Qualora all'esito delle procedure selettive/valutative un medesimo dipendente risulti nella graduatoria degli aventi diritto sia della progressione all'interno dell'area di appartenenza sia tra le aree, spetterà a quest'ultimo l'opzione di quale dei due istituti applicare.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Gianluca Delfrate - Segretario Generale _____

Dott. Daniele Stefanizzi - Responsabile del Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.:

Sig.ra Samantha Di Vito- R.S.U. _____

Sig.ra Angelina Donato- R.S.U. _____

Sig. Claudio Vegezzi - R.S.U. _____

OO.SS.

Sig. Nicola Cavaliere - FP C.G.I.L. - OO.SS. _____

Sig. Fabio Novelli - U.I.L. FP- OO.SS. _____

Amilcare Tosoni - CISL FP _____

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
PREGNANA MILANESE
2023-2025**

**Stipulato in data: 04 dicembre 2023
Parere del Revisore – N. 35 del 24 novembre 2023 (prot. 9769/2023)
Autorizzazione alla stipula del presente accordo – deliberazione G.C. 141/2023
Inviato all'ARAN _____ -**

Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	6
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	6
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	6
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	7
<i>Art. 4 - Diritti e libertà sindacali</i>	7
<i>Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali</i>	8
<i>Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori</i>	8
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	8
<i>Art. 7 - Lavoro Straordinario</i>	8
<i>Art. 8 - Banca delle ore</i>	9
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	10
<i>Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	90
<i>Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro</i>	100
<i>Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i>	11
<i>Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale</i>	13
<i>Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	155
<i>Art. 14 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada</i>	155
<i>Art. 15 - Turno</i>	15
<i>Art. 16 - Reperibilità</i>	16
<i>Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni</i>	16
<i>Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	17
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale</i>	17
<i>Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> ..	18
<i>Art. 21- Definizione dei criteri ai fini della Progressione all'interno delle aree</i>	18
<i>Art. 22 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	19
<i>Art. 23 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza</i>	20
<i>Art. 24– Criteri relativi alla Formazione</i>	20
<i>Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale</i>	20
<i>Art. 26 – Welfare integrativo</i>	20
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE _____	21
<i>Art. 28 - Eccedenza di Personale</i>	21
TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	21

<i>Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>211</i>
<i>Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	<i>21</i>
<i>Art. 30 - Tutela della Privacy.....</i>	<i>22</i>
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE _____	2323
<i>Art. 31- Monitoraggio e verifiche</i>	<i>23</i>
<i>Art. 32 - Norme finali.....</i>	<i>23</i>

COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Provincia di MILANO)

L'anno 2023, il giorno 4 del mese di dicembre, presso la sala Giunta del Comune di Pregnana Milanese si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott. Gianluca Delfrate – segretario generale
2. Componente	Dott. Daniele Stefanizzi – Responsabile del settore servizi economico finanziari e servizi generali

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Nicola Cavalieri
CISL FP	Amilcare Tosoni
UIL FPL	Fabio Novelli

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Dott.ssa Samantha	Di Vito
Sig.ra Angelina	Donato
Dott. Claudio	Vegezzi

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Segretario Generale, dott. Gianluca Delfrate (Presidente)

Responsabile del Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali (Componente)

Per la parte sindacale:

I componenti RSU:

- dott.ssa Samantha Di Vito;
- sig.ra Angelina Donato;
- dott. Claudio Vegezzi

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

- CGIL FP, sig. Nicola Cavalieri
- UIL FPL, sig. Fabio Novelli
- CISL FP, sig. Amilcare Tosoni
- CSA RAL, nessuno.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato a decorrere dalla data di stipula, fatto salvo per quanto espressamente previsto nel prosieguo.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le Parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCDI.
6. Nel caso vengano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL le Parti si incontreranno al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente CCDI e per definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le Parti che lo hanno sottoscritto si incontreranno, entro 30 giorni dalla richiesta della Parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., eccetto il caso in cui si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro referenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole aree o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;

- d. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede ed alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario ed il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 5 - Diritti e agibilità sindacali

- 1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998, è esteso alla R.S.U.
- 2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
- 3. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
- 4. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3 comma 32 ai dipendenti si applica la L. 300/1970.

Art. 6 - Partecipazione dei lavoratori

- 1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi sui servizi erogati.
- 2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
- 3. A tal fine il confronto fra le Parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 7 - Lavoro Straordinario

- 1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
- 2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente l'Amministrazione procederà, se dovuta, ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della Banca delle ore di cui al successivo articolo.
- 3. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività - in particolare di quelle elettorali - nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per rimpinguare il fondo precedente di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.Lgs 66/2003.

Art. 8 - Banca delle ore

1. Viene istituita nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate e nel limite complessivo annuo stabilito di 30 ore da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatte salve le esigenze di servizio che impongano la proroga il termine. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nella Banca delle ore vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato dal vigente CCNL Funzioni Locali (n. 180 ore annue).
Il dipendente è tenuto a comunicare contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento, ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo.
3. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
4. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le Parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
5. Nel rispetto dello spirito della norma possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario rese oltre il limite annuale pro capite, non accantonate nella Banca Ore, per le quali si richiede il recupero a titolo compensativo, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie e devono essere fruite entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 9 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio, nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, pertanto non potranno essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese a norma dell'art. 7 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita **attività disagiata** una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è determinata in euro 2,00 (due/00) giornalieri ed è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori.
3. Vengono definite **attività esposte a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute solamente le attività riportate nel Documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali;L'indennità di cui al presente comma è determinata in euro 2,00 (due/00) giornalieri ed è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
4. L'indennità di cui al presente articolo spetta, altresì, al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati <i>(importi consegnati all'agente contabile mensilmente)</i>	Indennità €/giorno
Fino a euro 100	-
da euro 100,01 a euro 200	1,30

NOTA: L'importo di euro 1,30/giorno di presenza è quanto proposto alla riunione del 21 luglio scorso dalle OO.SS. Tale determinazione incide direttamente sull'utilizzo delle risorse del Fondo dedicate al pagamento dell'indennità di rischio/maneggio valori che, negli anni precedenti, ammontavano ad euro 1.300 e che, fatto salvo l'implementazione dell'uso di metodi di pagamento alternativi ai contanti, dovrebbero essere aumentate almeno ad euro 2000/2200.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Funzionario EQ, sentito il Segretario Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario EQ.

Art. 11 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito dal CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del Funzionario EQ superiore ai 2 mesi.
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso - fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 3 - per l'esercizio delle responsabilità è di € 3.000,00 per l'area degli Istruttori elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione ai seguenti criteri ed al relativo punteggio:

<u>CRITERI</u>	<u>PUNTEGGIO</u>
Responsabilità di singoli procedimenti: responsabilità di singoli procedimenti, ciascuno dei quali composto da una pluralità di fasi autonomamente individuabili, attribuita nei casi e con le modalità previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, anche in relazione ai sistemi informatici in dotazione o in utilizzo o da utilizzare	valore da punti 0 a punti 9

Responsabilità di conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici: responsabilità di conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici sulla base dell'entità e strategicità degli obiettivi e piani complessi	valore da punti 0 a punti 8
Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione: Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione sulla base del grado di complessità o di elevata specializzazione richiesta	valore da punti 0 a punti 8
Responsabilità di sistemi relazionali complessi: Responsabilità di sistemi relazionali complessi (ad es. commissioni, tavoli tecnici, etc.) sulla base della complessità del sistema relazionale	valore da punti 0 a punti 5

<u>PUNTEGGIO</u>	<u>VALORE INDENNITA'</u>
Fino a 9 punti	30% dell'importo massimo dell'indennità
Da 10 a 16 punti	50% dell'importo massimo dell'indennità
Da 17 a 21 punti	75% dell'importo massimo dell'indennità
Da 22 a 24 punti	85% dell'importo massimo dell'indennità
Da 25 a 30 punti	100% dell'importo massimo dell'indennità

3. Un'indennità di importo massimo di € 350 annui lordi sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 2:
- le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Funzionario E.Q., sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina motivato. Nel atto di nomina il Funzionario E.Q. provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Funzionario E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 dal Funzionario E.Q. sentito il Segretario Generale.
7. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del Funzionario E.Q. superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore area.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è di € 3.000,00 per l'area degli Istruttori elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed è determinato in relazione ai seguenti criteri ed al relativo punteggio:

<u>CRITERI</u>	<u>PUNTEGGIO</u>
Responsabilità di singoli procedimenti: responsabilità di singoli procedimenti, ciascuno dei quali composto da una pluralità di fasi autonomamente individuabili, attribuita nei casi e con le modalità previste dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, anche in relazione ai sistemi informatici in dotazione o in utilizzo o da utilizzare	valore da punti 0 a punti 9
Responsabilità di conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici: responsabilità di	valore da punti 0 a punti 8

conduzione/gestione di obiettivi/programmi/piani di attività/risultati specifici sulla base dell'entità e strategicità degli obiettivi e piani complessi	
Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione: Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse o di elevata specializzazione sulla base del grado di complessità o di elevata specializzazione richiesta	valore da punti 0 a punti 8
Responsabilità di sistemi relazionali complessi: Responsabilità di sistemi relazionali complessi (ad es. commissioni, tavoli tecnici, etc.) sulla base della complessità del sistema relazionale	valore da punti 0 a punti 5

<u>PUNTEGGIO</u>	<u>VALORE INDENNITA'</u>
Fino a 9 punti	30% dell'importo massimo dell'indennità
Da 10 a 16 punti	50% dell'importo massimo dell'indennità
Da 17 a 21 punti	75% dell'importo massimo dell'indennità
Da 22 a 24 punti	85% dell'importo massimo dell'indennità
Da 25 a 30 punti	100% dell'importo massimo dell'indennità

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Funzionario E.Q. della Polizia Locale, sentito il Segretario Generale, mediante atto di nomina. Nel relativo atto il Funzionario E.Q. provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Funzionario E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 dal Funzionario E.Q. sentito il Segretario Generale.
6. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa

temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

Art. 13 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per almeno n. 3 ore compete un'indennità giornaliera di euro 3,00.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Funzionario E.Q. sentito il Segretario Generale e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario E.Q.
4. Le Parti concordano, ove fosse confermata la possibilità, di incrementare l'importo attuale usufruendo dell'art. 208 del CdS.

Art. 14 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli Enti, nella quota dallo stesso determinata con apposito regolamento ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità:
 - Contributi datoriali ai Fondi di previdenza complementare Perseo Sirio;
 - Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
 - Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 15 - Turno

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. Le Parti concordano di istituire la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
3. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, si individua quale ulteriore ipotesi di esenzione dal turno collegate a particolari patologie certificate a carico del dipendente.

Art. 16 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 3 lett. i) e lett. k) del CCNL 22.11.2016 le Parti danno atto che, nel caso in cui sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese;

l'elevazione potrà arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata ad euro 11,50. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a n. 6 l'indennità rimane fissata in euro 10,33 per 12 ore al giorno.

3. Si precisa che:

- per la reperibilità prestata nelle giornate di domenica e di festività cadente infrasettimanale, si considerano due turni da 12 ore, con il riconoscimento di un'indennità complessiva pari ad euro 46,00;
- per la reperibilità prestata nella giornata di sabato, si considera un turno da 13 ore e 30 minuti, con il riconoscimento di un'indennità pari ad euro 12,96 per coloro che lavorano nella giornata di sabato ed euro 25,92 per coloro che hanno il sabato come giornata di riposo.

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura dell'OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato corrisponde ad una quota del 16,7% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.
Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati ai Funzionari E.Q. attraverso il PIAO – sottosezione 2.2 Performance - e pesati dall'OIV in termini assoluti.
2. In sede di pesatura la totalità delle risorse riservata alla remunerazione dell'indennità di risultato verrà ripartita proporzionalmente tra gli obiettivi di performance in relazione al peso attribuito ad ogni singolo obiettivo inserito nel PIAO.
3. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse attraverso il PIAO.
4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, organizzativa e comportamento organizzativo, secondo le modalità previste dal sistema di valutazione dell'Ente. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
5. La quota massima di indennità di risultato attribuibile è determinata con riferimento al risultato massimo teorico complessivo della valutazione conseguibile da parte dei titolari di E.Q.
6. La quota complessiva effettivamente attribuibile è determinata mediante proporzione diretta tra il risultato massimo teorico della valutazione ottenibile ed il risultato effettivamente conseguito. L'indennità di risultato spettante a ciascun titolare di E.Q. si determinerà dividendo la quota complessiva di risorse a titolo risultato effettivamente attribuibile per la somma delle valutazioni effettivamente conseguite da tutti i titolari di E.Q., e moltiplicando l'importo così ottenuto per il risultato conseguito da ogni titolare di E.Q.
7. Nel caso di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di E.Q., di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di E.Q., per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato,

è attribuito un ulteriore importo pari al 15% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto del conferimento ad interim.

8. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'Ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. La percentuale di coinvolgimento dei dipendenti definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate sulla base della percentuale di raggiungimento delle attività che vedono coinvolto il lavoratore inserita nella scheda individuale del lavoratore rispetto allo specifico obiettivo.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Funzionario E.Q. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari a 70/100.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare abbia ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento

disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

7. Il premio viene suddiviso in base a quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente.
8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione dell'eventuale maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, considerati tutti gli elementi di valutazione individuale. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 3 tra il personale (quota) partecipante al premio della performance individuale. In caso di parità di punteggio di valutazione conseguito, la scelta verrà effettuata applicando un criterio che tenga conto per il 50% del numero dei processi e progetti cui il dipendente ha partecipato e per il 50% del peso ad essi assegnato dall'OIV.
9. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che la valutazione raggiunta dagli aventi diritto risulti superiore alla soglia di merito più alta definita dal sistema di valutazione.
10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
La corresponsione delle risorse di cui trattasi possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e pertanto le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.
2. E' adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a Funzionari E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, secondo il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità di risultato</i>
Fino ad euro 3.000,00	10,0%
Da euro 3.001 a euro 5.000,00	15,0%
Da euro 5.001 a euro 7.000,00	20,0%
Oltre 7.000,00	25,00%

Art. 21- Definizione dei criteri ai fini della progressione all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree è attribuita secondo le disposizioni dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria ed a cui assegnare i differenziali stipendiali.
3. Può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri Enti, amministrazioni e aziende. Requisiti minimi per l'accesso alla progressione economica sono:
 - a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70/100;
 - b. non aver ricevuto, negli ultimi 2 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali 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)
 - b. esperienza professionale che verrà valutata dai Funzionari E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio di cui al comma precedente concorre nella misura del 60%, l'esperienza professionale per il 30% e la partecipazione a corsi di formazione per il 10% in considerazione del fatto che, alla data di sottoscrizione del presente contratto, non è stato ancora avviato un piano formativo.

Le Parti stabiliscono sin da ora ad incontrarsi per ridiscutere i criteri previsti al punto 5 a seguito dell'approvazione, da parte dell'Ente, di un piano formativo.
6. Viene attribuita una maggiorazione del punteggio ottenuto applicando i criteri previsti al punto 5 pari al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.
7. La graduatoria sarà composta in ordine di maggior punteggio conseguito da ciascun candidato e, in caso di parità di punteggio fra uno o più soggetti, saranno utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - 1) Inquadramento in posizione economica inferiore;
 - 2) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
 - 3) Maggiore età.

8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

Art. 22 - Servizio Mensa/Ticket Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, ha istituito il servizio mensa oppure, nei giorni ed orari di chiusura della mensa, provvede ad attribuire al personale ticket pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati.
2. In caso di smartworking o lavoro agile non è prevista l'erogazione del ticket pasto.

Art. 23 – Lavoro Agile e altre forme di lavoro a distanza

1. L'Ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, potrà definire annualmente all'interno del PIAO le modalità di svolgimento del Lavoro Agile

Art. 24– Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione obbligatoria del personale, da definire in riferimento ai contenuti del PIAO.
2. La formazione, che potrà essere volontaria, dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia durata di almeno 4 ore e abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, o una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

Art. 25 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale

1. Per tutto il personale appartenente alla Polizia Locale potrà essere definito un apposito Regolamento relativo al Fondo di Assistenza e Previdenza.
2. L'Amministrazione Comunale destina, annualmente, al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio parte delle risorse finanziate con i proventi dell'art. 208 comma 2 lett. a) del Decreto Legislativo n.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente e nella misura e con le modalità specifiche nel relativo Regolamento.

Art. 26 – Welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 82, comma 2, gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme,

nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

2. Le Parti dichiarano che l'accordo sottoscritto in data 14 luglio 2023 ai fini dell'attuazione delle politiche di welfare di cui al citato art. 82 comma 2 costituisce parte integrante del presente accordo.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE

Art. 27 - Eccedenza di personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 28 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il RSPP dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 29 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le Parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. A tale scopo verrà costituito il CUG presso la sede dell'Ente, sulla base di quanto previsto dal Regolamento Comunale approvato con deliberazione di GC n. 16 del 2202.2017.
3. Il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:

- Propositivi su:
 - *predispensione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul Lavoro tra uomini e donne;*
 - *-promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*
 - *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
 - *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
 - *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
 - *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*
- Consultivi, formulando pareri su:
 - *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
 - *piani di formazione del personale;*
 - *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
 - *criteri di valutazione del personale,*
 - *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
- Di verifica su:
 - *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
 - *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
 - *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro mobbing;*
 - *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico. Per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 30 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003 per quanto applicabile.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 31- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente su richiesta di una delle Parti. Allo stesso modo le Parti chiariranno eventuali controversie in merito all'applicazione del CCDI.

Art. 32 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI - ANNO 2023

COMUNE DI PREGNANA MILANESE

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la
produttività**

(risorse decentrate)



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PREGNANA
MILANESE - ANNO 2023**

**Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
(risorse decentrate)**

Art. 1 - Destinazione del fondo 2021

Premessa:

Si prende atto della costituzione del fondo 2023 (allegato A), avvenuta con determinazione del Responsabile Servizi Economico Finanziari e del Settore Servizi Generali n. 204 del 16.05.2023;

La formulazione del Fondo avviene nel rispetto dell'art. 79 comma 1 del CCNL 16.11.2022 (che richiama 67, commi 1 e 2), ed è al netto dell'importo delle risorse, risultanti a carico del bilancio anno 2021, destinate alla retribuzione di Posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative ed altresì di quelle destinate al fondo lavoro straordinario ex art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999, così come disposto dall'art. 67, comma 1, 2° periodo, del CCNL 21 maggio 2018:

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017		
	ANNO 2016	ANNO 2021
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	76.173,17	76.173,17
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019	59.400,00	68.459,68
Fondo Straordinario	7.573,46	7.573,46
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019	143.146,63	152.206,31
Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)		9.059,68



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

(Città Metropolitana di Milano)

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019		OK
--	--	-----------

In conclusione, da controllo effettuato dall'Ente, come sopra specificato, risulta pertanto rispettato il limite al trattamento economico accessorio del personale ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 per il complesso dell'amministrazione debitamente certificato dal Revisore dei Conti dell'Ente (prot. generale n. 4301 in data 29.05.2023);

Ciò premesso, si illustra di seguito l'utilizzo del fondo 2023:

1. ai sensi della legge n. 208 del 28.12.2015 - art. 1, comma 236 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo per l'anno 2015 e l'ammontare complessivo è automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio e tenuto conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, pertanto il fondo 2016 è stato ridotto di un importo pari a € **5.219,26**;
2. l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
3. il nuovo sistema assunzionale per i Comuni, introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. attuativo del 17/03/2020 dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018; nelle premesse del D.P.C.M. 17/03/2020 viene precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018;
4. con riferimento a quanto previsto al precedente punto 3, allo stato attuale, avuto riguardo anche alla programmazione in materia di personale e relative assunzioni da svolgersi nell'anno 2023, NON si registrano, rispetto al 31/12/2018, incrementi di personale pertanto NON si procederà all' adeguamento in aumento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i.;
5. come sancito dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018, gli incrementi previsti da successivi contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 165/2001, (le risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) e lett. b) del CCNL 21/05/2018 (euro 83,20 per dipendente da inserire a partire dall'anno 2019) e gli incrementi delle posizioni di sviluppo dei differenziali retributivi) non rilevano ai fini del rispetto del limite "anno 2016", confermando i contenuti della dichiarazione congiunta n. 5



COMUNE DI PREGNANA MILANESE

(Città Metropolitana di Milano)

- al predetto CCNL, nonché gli orientamenti della Corte dei Conti Sezioni Riunite con delibera n. 6/2018 e della Corte dei Conti Sezione Autonomie con delibera n. 19/2018 e consentendo, pertanto, di superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 mediante incremento delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale del Comune di Pregnana Milanese di Euro **2.246,40**;
6. in merito a eventuali progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022, le Parti concordano di procedere alla procedura selettiva per attribuzione di differenziali stipendiali sino alla concorrenza dell'importo massimo di 4.500,00. La procedura selettiva si svolgerà applicando i criteri di cui all'art. 21 CCDI 2023 - 2025 ed avranno decorrenza dal 01/01/2023
La graduatoria sarà composta in ordine di maggior punteggio conseguito da ciascun candidato e, in caso di parità di punteggio fra uno o più soggetti, saranno utilizzati i seguenti criteri in ordine di priorità:
- 1) Inquadramento in posizione economica inferiore;
 - 2) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
 - 3) Maggiore età.
7. in merito a eventuali progressioni economiche tra le aree di cui agli artt. 13 e 15 CCNL 16/11/2022, l'Amministrazione conferma la volontà espressa nei precedenti incontri e formalizzata nella delibera GC 128 del 15/11/2023 di modifica del PTFP 2023/2025. Si precisa che si procederà al finanziamento di tali progressioni con le seguenti risorse:
- 0,55% monte salari 2018 pari ad euro 3.899,47;
 - risorse di bilancio;
- La procedura selettiva si svolgerà secondo quanto previsto nell'apposito regolamento in fase di approvazione ed in applicazione dei criteri che saranno oggetto di confronto.
8. è stato iscritto, fra le risorse variabili, l'incremento di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, per un importo pari a € **3.201,22**;
9. ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL di categoria almeno il 30% delle risorse di parte variabile sono destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance individuale; la quota di risorse destinata ai premi correlati alla performance individuale comprende anche le risorse che finanziano l'erogazione della maggiorazione al premio individuale di cui all'art. art. 81 del CCNL 16/11/2022;
10. sono stati iscritti nelle risorse variabili, in base alla normativa vigente, così come riportati nella costituzione del fondo delle risorse decentrate 2023, gli importi seguenti:
- ✓ nessuna risorsa è stata iscritta fra le parti variabili soggette al limite;
 - ✓ iscrizione, fra le parti variabili NON soggette al limite:
 - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50 (dal 1° gennaio 2018), come sancito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 6/2018 € **40.000,00**;
 - Economie Fondo anno precedente (Art. 17, c.5, CCNL 1998-2001) (Art. 80 c.1, ultimo periodo, CCNL 2019-2021), pari a € **1.163,58**;



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

Nello specifico, le parti concordano l'utilizzo del fondo 2023, che viene descritto in maniera dettagliata nella tabella sotto riportata:

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Progressioni economiche STORICHE	41.065,54
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	12.524,81
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	40.000,00
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Turno - art. 30 CCNL 2022	6.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.300,00
Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.200,00
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	6.500,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f)	10.400,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i) (ufficiale anagrafe)	1.050,00
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	3.500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	12.955,55
Art. 80 c. 2 lett. k) CCNL 2022 - Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 CCNL 2022	4914,00

Eventuali somme avanzate dai vari istituti finanziati da parte stabile, andranno ad incrementare il budget destinato alla performance individuale.

Il limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023, come determinato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., allo stato attuale, alla luce di quanto riportato ai precedenti punti 3 e 4, corrisponde all'importo determinato per l'anno 2016. Verrà in ogni caso verificato a consuntivo in base alle effettive assunzioni e/o cessazioni che dovessero eventualmente intervenire nel corrente anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia. rimane fermo, in ogni caso, il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE DIPENDENTE

2023 - 2025

**Accordo economico sull'utilizzo del fondo risorse decentrate ai
fini dell'attuazione delle politiche di welfare di cui all'art. 82
comma 2 del CCNL 16/11/2022**

Stipulato in data: 14 luglio 2023

Parere del Revisore - costituzione Fondo risorse decentrate prot. 4301/2023

Parere del Revisore sul presente accordo _____

Autorizzazione alla stipula del presente accordo - deliberazione G.C. n. 90 del 12/07/2023

Inviato all'ARAN



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

Pregnana Milanese, 14 luglio 2023

Richiamato il C.C.N.L. Funzioni Locali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16/11/2022;

Viste le disposizioni in vigore inerenti le procedure per la contrattazione e la stipulazione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi negli Enti locali;

Preso atto dell'accordo raggiunto tra le rispettive rappresentanze negli incontri del 07/06/2023 e del 07/07/2023 relativamente alla stipulazione a favore dei dipendenti dell'Ente di una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal sistema sanitario nazionale ai sensi dell'art. 82 comma 1 lett. e) del vigente CCNL con scadenza al 31 dicembre 2024, da finanziarsi con l'impiego di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del predetto CCNL del 2023 e del 2024, in ragione della competenza;

Visto il parere del Revisore dei conti del Comune di Pregnana Milanese relativo alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 (prot. 4301/2023), nonché all'accordo per l'utilizzo di quota parte di tali risorse al fine della stipulazione della polizza di cui sopra quale forma di welfare integrativo a vantaggio dei dipendenti dell'Ente per gli anni 2023 e 2024;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 15/05/2023 con cui sono state fornite alla delegazione trattante gli indirizzi preliminari ai fini della contrattazione decentrata integrativa, nonché la deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 12/07/2023 con cui è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo avente ad oggetto l'impiego di quota parte del Fondo risorse decentrate ai fini del finanziamento della stipulazione di una polizza sanitaria ai sensi dell'art. 82 comma 1 lett. e) del vigente CCNL, quale forma di welfare integrativo a vantaggio dei dipendenti dell'Ente per l'anno 2023;

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, in data 14 luglio 2023, sottoscrivono l'Accordo avente ad oggetto l'impiego di quota parte del Fondo risorse decentrate ai fini del finanziamento della stipulazione di una polizza sanitaria ai sensi dell'art. 82 comma 1 lett. e) del vigente CCNL quale forma di welfare integrativo a vantaggio dei dipendenti dell'Ente per l'anno 2023.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Gianluca Delfrate - Segretario Generale _____

Dott. Daniele Stefanizzi - Responsabile del Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali _____

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U.:

Sig. Domenico Carnuccio - R.S.U. _____

Sig.ra Samantha Di Vito- R.S.U. _____

Sig.ra Angelina Donato- R.S.U. _____



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

Sig. Claudio Vegezzi - R.S.U. _____

OO.SS.

Sig. Nicola Cavalieri - FP C.G.I.L. - OO.SS. _____

Sig. Fabio Novelli - U.I.L. FPL - OO.SS. _____

Sig. Amilcare Tosoni - C.I.S.L. FP- OO.SS. _____

ACCORDO PER L'IMPIEGO DI QUOTA PARTE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE AI FINI DEL FINANZIAMENTO DI INTERVENTI DI WELFARE INTEGRATIVO IN FAVORE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PREGNANA MILANESE AI SENSI DELL'ART. 82 COMMA 1 LETT. E) DEL CCNL 2019 - 2021.

Art. 1 - Destinazione di quota parte del fondo risorse decentrate 2023 ai fini della stipulazione di polizza assicurativa ai sensi dell'art. 82 comma 2 lett. e) CCNL 2019 - 2021

Premessa:

Si prende atto della costituzione del fondo 2023, avvenuta con determinazione n. 204 del 16/05/2023 del Responsabile del Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali, che viene richiamata integralmente.

Come può evincersi dalla determinazione di cui sopra risulta rispettato il limite del trattamento economico accessorio del personale ex art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 debitamente certificato dal Revisore dei conti.

A seguito della costituzione del Fondo risorse decentrate le risorse disponibili alla contrattazione ammontano a complessivi euro 48.664,44 già dedotto l'importo di euro 4.500,00 che, nel corso della contrattazione in corso, le Parti hanno concordato di utilizzare ai fini del finanziamento di differenziali stipendiali da attribuire nell'anno 2023 secondo i criteri che verranno stabiliti nello stipulando CCDI 2023 - 2025 per il Comune di Pregnana Milanese.

Nelle more della definizione integrale del CCDI del Comune di Pregnana Milanese 2023 - 2025 (parte normativa e parte economica), nelle sedute del 07/06/2023 e del 07/07/2023 le Parti sono giunte ad un accordo sull'utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate 2023 e 2024 ai fini della stipulazione di una polizza assicurativa ai sensi dell'art. 82 comma 1 lett. e) del vigente CCNL e, pertanto, hanno stabilito di procedere alla formalizzazione di un accordo parziale in merito, per consentire all'Amministrazione di procedere alla tempestiva sottoscrizione della predetta polizza a beneficio del personale dipendente dell'Ente.

La stipulazione della polizza sanitaria proposta dall'Amministrazione ed accettata dalle rappresentanze sindacali (che si allega quale parte integrante e sostanziale del presente accordo) prevede il versamento di un premio annuo lordo di euro 270,00 (duecentosettanta/00) per ogni



COMUNE DI PREGNANA MILANESE
(Città Metropolitana di Milano)

lavoratore dipendente dell'Ente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, alla data di sottoscrizione dell'accordo.

In caso di nuove assunzioni nel corso dell'anno 2023 l'Amministrazione si impegna ad estendere l'efficacia della polizza anche ai nuovi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con decorrenza dal 01/01/2024.

Le Parti precisano di aver optato, di comune accordo, per l'applicazione dell'ipotesi "dipendente single" a seguito di un'attenta valutazione delle esigenze dell'Ente e del personale;

La proposta di polizza sanitaria prevede che in caso di stipulazione nel secondo semestre dell'anno si versi il 70% del premio lordo annuale;

Alla data di sottoscrizione dell'accordo il personale non dirigente dell'Ente assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è costituito da n. 26 lavoratori.

Per l'anno 2023 le risorse necessarie alla stipulazione della polizza sanitaria proposta sono le seguenti: $(\text{Euro } 270,00 * 26) * 70\% = \text{Euro } 4.914,00$ (quattromilanovecentoquattordici/00)

Considerato che la dotazione organica dell'Ente è pari a n. 27 lavoratori, per l'anno 2024 le risorse necessarie alla stipulazione della proposta di polizza sanitaria si quantificano presumibilmente in Euro $270,00 * 27 = \text{Euro } 7.290,00$ (settemiladuecentonovanta/00)

Sia per il 2023 sia per il 2024 il finanziamento di tale importo avverrà applicando quota parte del Fondo risorse decentrate disponibile alla contrattazione.

Per l'anno 2023, considerato che il premio di polizza viene applicato per semestri, le Parti condividono l'opportunità di procedere quanto prima, possibilmente nel mese di luglio, alla stipulazione della polizza, così da consentire il massimo beneficio ai dipendenti beneficiari.

Le Parti concordano, altresì, che si procederà nel corso dell'anno 2024 ad una verifica dei vantaggi pervenuti ai dipendenti da tale forma di welfare integrativo e che, in caso di esito positivo, l'Ente si attiverà tempestivamente per la prosecuzione di tale iniziativa anche successivamente.

Sul punto la RSU e le OOSS precisano di prestare sin da ora il loro consenso all'utilizzo, per il medesimo fine, di quota parte del fondo risorse decentrate 2024 purché nel limite sopra indicato, fatti comunque salvi gli scostamenti connessi a fisiologici adeguamenti dei premi. L'Amministrazione, dal canto suo, si impegna a comunicare tempestivamente alle OOSS qualsivoglia circostanza che possa influire sulla quantificazione delle risorse economiche necessarie al finanziamento dell'iniziativa di welfare.

Fermo tutto quanto sopra le Parti concordano di proseguire la contrattazione ai fini della stipulazione del CCDI del Comune di Pregnana Milanese 2023 - 2025 parte normativa e parte economica.



Verbale n. 27 del 28 luglio 2023

COMUNE DI PREGNANA MILANESE

OGGETTO: ACCORDO ECONOMICO SULL'UTILIZZO DI QUOTA PARTE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI WELFARE DI CUI ALL'ART. 82 COMMA 2 DEL CCNL 16/11/2022

IL REVISORE UNICO DEL COMUNE DI PREGNANA MILANESE

La sottoscritta rag. Cosima Diele, nominata revisore ai sensi D.Lgs. 18/08/2000, N. 267 e successive modificazioni ed integrazioni, con la deliberazione di Consiglio Comunale N. 47 del 28/07/2021, ha il testo dell'accordo riguardante l'utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate del Comune di Pregnana Milanese anni 2023 e 2024 ai fini dell'attuazione delle politiche di welfare di cui all'art. 82 comma 2 del ccnl 16/11/2022.

La delegazione trattante ha approvato il testo di tale accordo nella seduta del 07/07/2023

La Giunta Comunale ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione di tale accordo con deliberazione n. 90 del 12/07/2023;

L'accordo è stato stipulato in data 14 luglio 2023;

Dalla lettura dell'accordo confrontato con il prospetto economico contenuto nella determinazione del Responsabile del Settore Servizi Economico Finanziari e Servizi Generali n. 204 del 16/05/2023, nonché, presa visione del bilancio di Previsione 2023/2025, rileva che:

- o i criteri di costituzione del fondo sono conformi alle norme vigenti;
- o la somma degli importi indicati ai fini del finanziamento dell'intervento di welfare ai sensi dell'art. 82 c. 2 CCNL 16/11/2022, trova copertura con lo stanziamento di bilancio di Previsione 2023/2025;

ACCERTATO

- o che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui agli Artt. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000;
- o che l'Ente ha ridotto la spesa di personale rispetto al triennio 2011-2012-2013, come previsto dal comma 557 quater della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014, convertito in Legge 144/2014;
- o che l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio nell'ultimo triennio.

Tutto ciò visto, preso atto, considerato ed accertato, il Revisore Unico, per quanto di competenza,

ESPRIME

parere favorevole all'accordo economico sull'utilizzo di quota parte del fondo risorse decentrate anno 2023 e anno 2024 ai fini dell'attuazione delle politiche di welfare di cui all'art. 82 comma 2 del ccnl 16/11/2022.

Revisore Unico
(Rag. Cosima Diele)