

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale del Comune di Induno Olona
per gli anni 2023– 2024 – 2025**

il giorno alle ore ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal

Presidente, Dott.ssa Conte Maria

e dai sigg: Paris Luca

Sabella Laura

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP Mascetti Fabio

UIL FPL Raia Lorenzo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Bellani Elisabetta

Premoli Walter

Reginato Isabella

Moroni Samantha

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Induno Olona per gli anni 2023-2024-2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Induno Olona, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente CCI, secondo il principio dell'ultra attività, resta in vigore fino alla stipula del successivo contratto triennale normativo.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Modalità di svolgimento delle Relazioni Sindacali

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:

➤ **La CONVOCAZIONE:**

- a. avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.
- b. indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.
- c. la eventuale documentazione necessaria per la contrattazione sarà inviata ai soggetti sindacali con congruo anticipo.
- d. in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 48 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.

- Per ogni incontro viene redatto il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto non si procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.

Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.

Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

Art. 3

Esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:
 - la possibilità di affiggere pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti materie di interesse sindacale e

del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;

- l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività
- l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.

TITOLO III

STANZIAMENTO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 4

Le Risorse Decentrate

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale così come prevista dal sistema delle relazioni sindacali, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL e comunque entro 30 giorni dall'inizio dell'esercizio finanziario.
2. Le risorse decentrate sono determinate annualmente nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali (art.79 CCNL).
3. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'articolo 80 del CCNL.
4. Al fine di valorizzare la crescita professionale dei dipendenti le parti si impegnano ad impiegare tutti gli strumenti previsti dal vigente CCNL che disciplina gli istituti contrattuali correlabili all'incentivazione del personale.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.

Art.5

Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione del precedente articolo del fondo per il salario accessorio.
2. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione.
3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

a) Performance organizzativa:

5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
7. Al fine della determinazione dei giorni lavorati sono considerati come presenza virtuale in servizio i giorni di:
 - le ferie ed i riposi ex legge 937/1977 per festività soppresse;
 - i riposi compensativi per attività prestata il giorno di riposo settimanale;
 - i riposi compensativi per attività prestata ai seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatore, rappresentante di lista;
 - i permessi per donazioni di sangue;
 - gli infortuni sul lavoro;
 - i giorni di malattia dovuti a patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
 - i giorni di malattia relativi al ricovero ospedaliero fino alla fine del periodo di ricovero in ospedale;
 - il day hospital;
 - i permessi quali congedo matrimoniale, permesso per lutto, permessi per particolari motivi personali o familiari;
 - gli esami prenatali di cui all'art. 14 D.Lgs. 151/2001;
 - il congedo obbligatorio di maternità ;
 - il congedo di paternità;
 - il congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 per i primi 30 giorni;
 - i primi 30 giorni di malattia figlio di età inferiore ai tre anni per ogni anno di vita del bambino;
 - il congedo per le donne vittime di violenza ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 80/2015;
 - i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 104/1992;
 - il congedo straordinario per assistere persone con disabilità (art. 42 comma 5 D. Lgs. 151/2001);
 - i giorni di assenza dovuti a malattia professionale, già riconosciuta e attestata da specifico certificato medico.

b) Performance individuale

8. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
9. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL la maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
10. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, ad un numero massimo pari al 5% dei dipendenti (art. 81 comma 3 del CCNL) che hanno ricevuto le valutazioni più alte, con arrotondamento all'unità inferiore ed un minimo di una unità per ente.
11. Al personale di cui al comma precedente è riconosciuta una maggiorazione nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla Performance Individuale
12. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità:
 - a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio negli anni precedenti;
 - b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi in ognuno dei tre anni precedenti a quello di assegnazione del premio partendo da quella più recente.

TITOLO IV

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ART. 6

Incarichi di Elevate Qualificazioni

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;
2. Preso atto che alla data della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale sussistono gli incarichi ex Posizione Organizzativa, tali incarichi risultano confermati fino alla prevista scadenza, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, nel caso in cui non sia intervenuto apposito atto di revoca.
3. Gli Incarichi di EQ sono affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni

Art. 7

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario
2. L'importo definito è comprensivo della retribuzione di posizione e risultato e ammonta a € 95.000.
3. L'ammontare destinato alla retribuzione di risultato è pari almeno al 15% del valore complessivo indicato al comma 2.
4. I criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione sono definiti dall'ente con apposito sistema di pesatura.
5. Sono applicati anche alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni i processi di conoscenza, verifica legati agli obiettivi e di distribuzione del premio stabiliti per il resto del personale. Nel caso di affidamento o cessazione dell'incarico in corso d'anno, il premio erogato sarà riproporzionato al periodo di copertura dell'incarico.
6. Nel caso di conferimenti di incarico "ad interim", il valore definito è pari al 25% del valore della retribuzione di posizione da ricoprire.
Quest'ulteriore importo di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL è liquidato con gli stessi criteri indicati ai punti precedenti per la retribuzione di risultato.

TITOLO V ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 8 Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale ha l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 9 Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 Comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL.
3. I differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA sono previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali.
4. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
 - b) requisito necessario per ottenere la progressione è l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.
5. La procedura per il conferimento si determina nel seguente modo:

L'Amministrazione a conclusione dell'accordo di ripartizione delle risorse di cui all'art. 7 del CCNL che prevede il finanziamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali disciplinati dal presente articolo, indice, tramite pubblicazione sul sito e avviso sulla bacheca informatica del Comune, ovvero invio a mezzo di posta elettronica sulla casella del dipendente, la procedura selettiva in cui, oltre ai prerequisiti indicati al comma 4 del presente articolo, verranno indicati i seguenti fattori di valutazione:

- a) La media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato

possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o per qualsiasi altra motivazione in relazione ad una delle annualità;

Punteggio assegnato 50 %.

- b) L'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

E' assegnato 1 punto per ogni mese di anzianità di servizio maturata dall'ultimo differenziale economico acquisito in eccesso rispetto ai 36 mesi minimi richiesti;

Punteggio assegnato 40 %

- c) Capacità culturali, professionali e percorsi formativi desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale effettuati nei tre anni precedenti la selezione, e titoli di studio superiori a quelli di accesso all'area di appartenenza e non utilizzati in precedenza.

Punteggio assegnato 10% di cui:

2% ai seguenti titoli culturali:

laurea vecchio ordinamento;

lauree specialistiche;

laurea triennale;

master;

diploma;

8% ai percorsi formativi

Ai fini dell'assegnazione del punteggio verranno considerati almeno due corsi di formazione nel triennio.

d) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.
- 10 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio di cui ai punti precedenti.

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

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

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

7. L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente di cui all'art. 27 del CCNL, inerenti il punto 1), 2) e relativamente al punto 3) il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili sulla base di quanto espressamente previsto dal presente articolo, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente dev'essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

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

9. La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, mentre per il solo anno 2023, la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.

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

11. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o avviso nella bacheca del comune, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 10 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

12. Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

13. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.

TITOLO VI

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 10

Turnazioni

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, l'Ente può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. La programmazione delle attività turnanti viene effettuata di norma su base mensile ed è portata a conoscenza del personale interessato almeno 15 gg prima dell'inizio del periodo programmato.
2. L'indennità che consegue allo svolgimento dell'attività in turni (i cui valori sono stabiliti all'art. 30 comma 5 del CCNL) spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 30 comma 3 del CCNL.
4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 11

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora, con esclusione dell'Asilo Nido. I servizi di Polizia Locale, Assistenza Domiciliare e personale esecutore dei Servizi Tecnici usufruiscono di una flessibilità in entrata e uscita di 5 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favorite anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dei dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 12

Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione

giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art.13 **Riduzione dell'orario**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario e/o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. È in ogni caso riconosciuta la riduzione di orario di cui al comma 1 al personale impiegato in regimi di turnazione già attivi prima del 1999.
4. I settori in cui si applica la riduzione oraria a 35 ore settimanali sono:
 - Polizia Locale
5. La riduzione oraria è applicata previa verifica da parte del Responsabile del settore Polizia Locale

Art. 14 **Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018 è elevato dal 25% al 35 % dei posti complessivamente previsti nei settori di appartenenza dei dipendenti interessati, rilevati al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Sono individuate come gravi situazioni familiari:
 - L'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) .
 - Dipendente portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, articolo 3, comma 3.
 - Gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado ed affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
 - Dipendente portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
 - Figlio portatore di handicap in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.
 - Figlio portatore di handicap non in situazione di gravità ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 1.
 - Figlio di età non superiore agli anni 14.
 - Unico genitore con il minore di età anche superiore agli anni 14 ed inferiore agli anni 18 nel caso in cui vi sia: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei

genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria.

- Dipendente con una invalidità certificata da una commissione pubblica.
- Persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della Legge 104/92, art. 3, comma 3.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4 CCNL 21.05.2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate ed esaminate senza limiti temporali.

4. Al personale con rapporto a tempo parziale si applica il trattamento economico e normativo stabilito dall'art. 62 del CCNL 2019/2021.

L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa.

5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

Art. 15

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa, che a scelta del dipendente avviene sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione.
4. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 16

Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
- c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilnido, scuole materne e scuole primarie;
- e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di leggevigenti.

3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art.17

Servizio mensa e buono pasto sostitutivo

1. Il buono pasto matura per tutto il personale che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 comma 2 del CCNL, con una pausa non inferiore a 30 minuti.

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

Il pasto va consumato fuori dall'orario di lavoro.

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

3. Il valore del buono pasto è fissato a € 6,50 .

Art. 18

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, di cui all'art.33 del CCNL.

2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 18 ore, che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino delle presenze.

3. Le ore accantonate nell'ambito di tale istituto possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Previo incontro con la Rsu e le OO.SS. possono essere individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati.

Le ore accantonate possono essere inoltre utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art.23 del presente CCI.

4. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non inserite nella banca delle ore saranno liquidate dall'ente entro 30 giorni.

Art.19
Festività infrasettimanali

1. È riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in turno in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del CCNL; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

La comunicazione all'ente dell'opzione scelta va comunicata nelle successive 48 ore.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - A. disagiate;
 - B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
I valori della presente indennità sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.

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

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

Per le suddette attività rischiose viene attribuita un'indennità giornaliera di € 1,30 .

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

- a) fino a 250,00 euro (nessuna indennità)
- b) da 250,01 euro a 500,00 euro (indennità giornaliera € 1)
- c) da 500,01 euro a 2000,00 euro (indennità giornaliera € 1.30)
- d) oltre i 2000,00 euro (indennità giornaliera € 1.55).

Il disagio è determinato da:

- e) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso

il turno. Es.: orario frazionato, orario plurisettimanale, etc..);

- f) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- g) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- h) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- i) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 1,20

- 4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
- 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2018.
- 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

- 1. L'indennità disciplinata dall'art.84 del CCNL 16/11/2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
- 2. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
- 3. Per l'attribuzione dell'indennità sono utilizzati i seguenti criteri:
 - al personale dell'area dei Funzionari e Elevate Qualificazione con esclusione dei titolari delle elevate qualificazioni:
 - a) in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinationo di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
 - b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - al personale dell'area degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori:
 - a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

4. L'importo dell'indennità spettante a ciascuno sarà così determinata in misura fissa in relazione all'appartenenza del dipendente alle aree, per l'area Funzionari punti 3, per l'area istruttori punti 2, per l'area operatori e operatori esperti punti 1 ed in misura proporzionale al punteggio ottenuto e calcolato sull'importo complessivo finanziato annualmente.

5. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizi e Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di una o più procedure complesse con elevato grado di autonomia

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di procedimenti caratterizzati dalla gestione, continuativa, di rapporti e relazioni con interlocutori esterni;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo, con apporto di competenze fondamentali, presidio di attività rilevanti e strategiche dell'ente;
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio;

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

a) RESPONSABILITA' DI UFFICIO	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 12
1) Resp. procedimento di spesa/riscossione	Punti a 1 a 4
2) Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 4
3) Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 4

c) RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

d) APPARTENENZA AREA	Max punti n. 3
Componente Fissa	Area dei Funzionari ed E.Q. = Punti 3 Area degli Istruttori = Punti 2 Area degli Operatori Esperti = Punti 1

PUNTEGGI>INDENNITA'

A ciascun dipendente individuato viene assegnato dal proprio Responsabile un punteggio il cui valore è compreso tra 0 e 45. I dipendenti verranno quindi ordinati secondo il punteggio ottenuto da ciascun dipendente e dato dalla somma tra la componente fissa legata all'area di appartenenza (punti da 1 a 3) e quella variabile del valore massimo di 42 punti. L'importo teorico viene quindi calcolato assegnando al punteggio massimo (45) il valore massimo dell'indennità (€ 3.000,00). Si procede quindi a rapportare il valore teorico spettante a ciascun dipendente in misura proporzionale. Una volta ottenuto il valore teorico dell'indennità per calcolare il valore effettivo si applica la seguente equazione (importo teorico : somma degli importi teorici = valore effettivo : importo massimo destinato annualmente).

6. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le 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. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

L'importo complessivo destinato a questo istituto verrà definito annualmente in sede di contrattazione economica.

7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

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

10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale entro febbraio dell'anno successivo e in seguito alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 22 Reperibilità

1. Per i servizi Polizia Locale, Ufficio Manutenzioni e Anagrafe è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

2. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato, in modo da rispettare i seguenti vincoli:

- a) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il responsabile nell'arco di 30 minuti;

- b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; tale limite può essere elevato in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera k), del CCNL;
 - c) ove possibile, il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
3. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
5. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 23 **Messi notificatori**

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari all' 100% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 24 **Compensi derivanti da norme di legge**

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L'Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI.

A mero scopo riepilogativo e non esaustivo, le parti danno atto che alla data di stipulazione del presente CCI le materie di cui al comma 1 sono le seguenti:

- Regolamento incentivi per l'attività di recupero evasione fiscale relativa a IMU e TARI ai sensi dell'art. 1, comma 1091, Legge 145/2018;
- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.45 del D.Lgs. n.36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- Disciplina per i compensi Istat (art. 14, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999);

- Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011;

- Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003;

- Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art.22, c. 3 bis, del D.L. n. 50/2017;

- Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado;

- Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale;

- Compensi derivanti dall'attivazione di contratti di sponsorizzazioni ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività, di cui all'art. 43 Legge 27.12.1997 n. 449.

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

TITOLO VIII

LE SEZIONI CONTRATTUALI

SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art.25

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Tali prestazioni sono disciplinate nello specifico regolamento.

Art. 26

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo di previdenza complementare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. La somma, annualmente stanziata, è assegnata con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
4. Le parti concordano, secondo quanto previsto dal CCNL funzioni locali 21/05/2018, che le suddette risorse saranno versate al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
5. Le medesime risorse di cui all'art. 208 Cds, commi 4 lettera C, e 5, possono essere destinate dall'Ente anche:
 - a) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell' art. 72 CCNL funzioni locali 21/05/2018
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.27

Indennità di servizio esterno Art. 100

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art. 100 del CCNL 16/11/2022, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per almeno 2/3 della prestazione oraria giornaliera come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,30 per ogni giornata di servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art.28

Indennità di Funzione

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari, che non sia E.Q., può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, qualora allo stesso siano assegnate responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).

2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
d)	Grado del personale	max	7 punti
	Punteggio	max	52 punti

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

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- d) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale Area istruttori	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Sovrintendente di polizia locale	3,5
	Sovrintendente scelto di polizia locale	4
	Sovrintendente esperto di polizia locale	4,5
Personale di polizia locale Area funzionari ed E.Q.	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	7

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal responsabile di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale e/o dal Nucleo di Valutazione, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

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

- A) risorse economiche a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10

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

$$A/B \cdot C$$

8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 22
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza annuale con lo stipendio del mese di febbraio dell'anno successivo in seguito alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO IX

FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 29

Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire entro il mese di marzo le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione compreso il pasto.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di organismo paritetico, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
9. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art.30

Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - Iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - Esiti delle indagini sul benessere organizzativo (con cadenza almeno annuale).
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, non-ché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art.31

Welfare Integrativo

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

Art.32

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. 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. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati
3. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

TITOLO X
SERVIZI MINIMI ESSENZIALI E DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33
Servizi Minimi essenziali in caso di sciopero

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

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
Stato civile	Dichiarazioni di nascita e morte	n. 1 Operatore Esperto o Istruttore
Polizia locale	Pattuglia di pronto intervento	n. 2 Istruttori o Funzionari ed Elevate Qualificazione
Settore Manutenzioni	Servizi Cimiteriali	n.1 Istruttore o Funzionario ed Elevate Qualificazione

2. Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 34
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Induno Olona, 11/10/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

IL Presidente

IL Componente

IL Componente

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la RSU

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP dei Laghi

UIL FPL VARESE
