

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI RHO - NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025 -
ECONOMICO ANNO 2023.**

In seguito alla ipotesi sottoscritta in data 14/12/2023, vista la delibera di Giunta Comunale n. 220 del 19/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del predetto CCI dopo l'esito favorevole dei controlli da parte dell'Organo di revisione, si procede alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale Non Dirigente del Comune di Rho, normativo triennio 2023/2025 - economico anno 2023 tra:

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente della delegazione trattante Bottari Matteo

Componente delegazione trattante Marcoccia Emanuela

R.S.U.:

Andronico Federico

Aronica Alessandro

Bonfida Giovanna

Fincato Serena

Gazzana Giuseppe

Iacoviello Daniela

Novelli Fabio

Raimondo Carolina

Re Nicoletta

Ringoli Maria Grazia

Romanò Andrea

Serio Nicola

OO.SS. Territoriali:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA RAL

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Rho a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dai contratti nazionali di lavoro in materia.

Art. 2

Durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto concerne per la parte giuridica il periodo 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2025 e per la parte economica il periodo 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista negli articoli seguenti.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite da successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1.** Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, venga verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla parte pubblica.
- 2.** La RSU o le OO.SS potranno richiedere ulteriori incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La delegazione trattante di parte pubblica convocherà l'assemblea entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

- 1.** In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, di norma entro 20 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- 2.** Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre parti formale richiesta di convocazione delle delegazioni. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generata.
- 3.** L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione prevista per i contratti decentrati e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5

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. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

A) Quantificazione dei differenziali attribuibili

a) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibile per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione) è stabilito in proporzione al numero di dipendenti di ciascuna area professionale aventi i requisiti per partecipare alla selezione, tenuto conto del valore economico del relativo differenziale e in coerenza delle risorse decentrate stabili disponibili;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibile per ciascuna delle quattro aree di inquadramento contrattuale sarà successivamente ripartito fra le Aree organizzative dell'Ente in proporzione al numero di dipendenti di ciascuna Area organizzativa partecipanti alla selezione. Qualora a seguito di tale ripartizione tra aree organizzative risultino numeri decimali, il "differenziale" è attribuito all'Area organizzativa che ha ottenuto il valore più alto troncando il numero ottenuto alla terza cifra decimale.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **4 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

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 comma2 lett. a) del CCNL

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area professionale, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite	Totale massimo
Operatori	60	40	--	100
Operatori esperti	65	35	--	100
Istruttori	67	30	3	100
Funzionari E.Q.	70	25	5	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

a. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata

fra i partecipanti di ciascuna area professionale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore, troncando il numero ottenuto alla terza cifra decimale.

es. area operatori: punteggio max per Area professionale 60; candidato con valutazione media triennale più elevata fra i candidati ammessi all'interno della stessa Area professionale e organizzativa: 95; candidato con valutazione media triennale: 90.

Punteggio candidato con valutazione media triennale più elevata fra i candidati ammessi all'interno della stessa Area professionale e organizzativa: 60.

Punteggio altro candidato (90 valutazione media): $60:95=X:90 \Rightarrow 56,842$ punti

b. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato al dipendente con anzianità più elevata fra i partecipanti di ciascuna area professionale.

Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore, troncando il numero ottenuto alla terza cifra decimale.

es. area operatori: candidato con anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area professionale: 20 anni; altro candidato 15 anni di anzianità nel profilo.

Punteggio candidato con anzianità più elevata tra i candidati ammessi ammessi all'interno della stessa Area professionale e organizzativa: 40.

Punteggio altro candidato (15 anni anzianità): $40:20=X:15 \Rightarrow 30$ punti

c. Competenze professionali acquisite

Le parti concordano che il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance dovrà prevedere una specifica voce nella scheda di valutazione, parte comportamenti organizzativi, che sarà considerata ai fini della valutazione delle competenze professionali acquisite utili al riconoscimento del differenziale. Sino ad allora questo criterio di valutazione non troverà applicazione.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere a, b e c.

All'interno di ciascuna Area organizzativa saranno formulate graduatorie distinte per ciascuna Area contrattuale.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3% del punteggio ottenuto in base ai sopra riportati criteri), come segue:

numero anni senza progressione	%
da più di 6 anni a 7	1%
da più di 7 anni a 8	2%
oltre 8 anni o prima progressione con più di 6 anni nella posizione iniziale	3%

4. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

5. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- c) l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto alla progressione in relazione all'Area organizzativa
- d) in caso di ulteriore parità, si procederà mediante sorteggio.

6. Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo, gli interessati possono presentare all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

a) l'ente destina per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ previsti nell'ente medesimo;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, seguendo il seguente calcolo:

– **Retribuzione spettante** = Retribuzione di posizione assegnata / 12 x tempo lavoro (mesi lavorati)

– **Peso posizione (%)** = Retribuzione di posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione

– **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100

– **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*.

2. Una valutazione inferiore al 75% del punteggio massimo ottenibile in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La retribuzione di risultato, nel caso di incarico conferito o cessato in corso d'anno, sarà riconosciuta solo in caso di incarico di durata non inferiore a 4 mesi nel corso dell'anno solare e sarà ricondotta ai dodicesimi di riferimento.

4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso di esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*. Tale quota è stabilita dall'Ente nell'atto di conferimento dell'incarico *ad interim* ed è rapportata alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

5. Non è consentito conferire più di un incarico *ad interim* per ciascun soggetto titolato all'incarico. L'incarico ad interim può essere assegnato per un periodo temporale non superiore a 12 mesi, periodo entro cui l'Ente provvede alla copertura del posto mediante individuazione di un nuovo incaricato o altra procedura occupazionale.

6. Qualora successivamente all'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, residuano somme le stesse vanno ad incrementare la quota destinata alla retribuzione di risultato e saranno redistribuite lo stesso anno tra i titolari di incarico EQ secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo.

Art. 7

Correlazione tra i compensi aggiuntivi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h del CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi EQ

1. Le parti concordano il principio del bilanciamento che avverrà attraverso una riduzione della retribuzione di risultato pari al 15% dei compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022, nel medesimo anno di riferimento, sino al potenziale annullamento della retribuzione di risultato teoricamente spettante.

2. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno fra tutti i titolari di incarichi di EQ.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

Orario di lavoro

Ai sensi dell'art. 7, comma 4 - lett. r), del CCNL 16/11/2022, le parti danno atto che non vi sono ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 9

Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

- 1.** La flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio del servizio o di anticipare l'orario di uscita, o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario (c.d. fascia rigida) la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
- 2.** Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico.
- 3.** Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
- 4.** Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto previamente individuati.

Art. 10

Turnazioni

- 1.** Ai sensi dell'art. 7, comma 4 - lett. l), del CCNL 16/11/2022, le parti non ritengono necessario elevare il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese che si conferma nei limiti mensili di 10 turni previsto dal comma 4 dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
- 2.** Ai sensi dell'art. 7, comma 4 - lett. ac), del CCNL 16/11/2022, 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 FL 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è comunque riconosciuta la maggiorazione ed è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 11
Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4 - lett. q), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che non vi è la necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022.

Art. 12
Riduzione dell'orario

1. E' confermata la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro per il personale turnista appartenente al Corpo di Polizia Locale.

2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del comma 1 sono fronteggiati con proporzionali riduzioni delle risorse per lavoro straordinario previste dall'art. 14 del CCNL 1/4/1999.

Art. 13
Servizio mensa e buono pasto

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16/11/2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- personale appartenente al Corpo di Polizia Locale nelle giornate in cui opera in turno.

Art. 14
Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale per il lavoro straordinario, fissato in via ordinaria dal comma 4 dell'art. 14, del CCNL del 1999 in 180 ore annue, è elevato a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

2. Il comma 1 del presente articolo trova applicazione, ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16/11/2022, per esigenze eccezionali e debitamente motivate per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 15
Banca delle ore

1. L'art. 33 del CCNL 16/11/2023, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, istituisce la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione

di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 22 ore.

Art. 16

Reperibilità

- 1.** La misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018 viene elevata a euro 12,00 per ogni 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- 2.** Il limite di 6 volte al mese per la messa in reperibilità per ciascun dipendente, stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è elevato fino ad un massimo a 10 volte con riferimento ad un arco temporale di 3 mesi. L'Amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, tenuto conto delle esigenze da affrontare.
- 3.** In caso di attivazione di nuovi servizi, previo accordo sindacale per la copertura economica dei relativi costi, si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.
- 4.** Il presente articolo trova applicazione dal 01/01/2024.

Art.17

Rapporto di lavoro a tempo parziale

- 1.** Il contingente massimo dei rapporti di lavoro a tempo parziale, come definito dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/2018, è elevato nella misura di un ulteriore 5%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
 - necessità di assistere i seguenti soggetti disabili in situazioni di gravità: genitori, coniuge, unito/a civilmente o convivente, figli, altri familiari se conviventi;
 - necessità di assistere i seguenti soggetti che richiedano un impegno particolare del dipendente nell'assistenza: genitori, coniuge, unito/a civilmente o convivente, figli, altri familiari se conviventi;
 - necessità connesse alla gestione dei figli fino al compimento del 12° anno di vita.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse

Art. 18

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 1.** Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e rese disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022. Le risorse rese

annualmente disponibili sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nel successivo comma 2 dello stesso articolo, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Le parti convengono sui seguenti criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

e) le indennità sono riconosciute per remunerare specifiche modalità e condizioni delle prestazioni lavorative realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e il loro riconoscimento non dipende dal mero possesso di un determinato profilo professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti contrattuali che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti di cui all'art. 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022 verrà determinata altresì secondo i criteri previsti nel presente CCI per ogni fattispecie prevista.

4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato:

differenziale storico - compresa quota fin. Bilancio	428.911,30 €
differenziale B3/B1 - D3/D1	102.322,00 €
differenziale - da assegnare 2023	0,00 €
indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8 ^a qualifica funzionale	775,00 €
Parziale finanziamento indennità comparto	128.886,00 €

Riclassificazione personale dell'area vigilanza	19.000,00 €
Indennità di turno	96.068,00 €
Indennità di reperibilità	32.500,00 €
Indennità di condizioni di lavoro	18.000,00 €
Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale	12.270,00 €
Indennità per specifiche responsabilità	44.400,00 €
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	7.650,00 €
Incentivo messi	99,00 €
Incentivo ISTAT - Censimento	12.000,00 €
Incentivo funzioni tecniche	238.753,00 €
Welfare anno 2023	60.000,00 €
Welfare anno 2024	40.000,00 €
Incentivo Performance organizzativa di struttura	50.105,00 €
Incentivo Performance individuale	93.052,00 €
Differenziazione del premio individuale (importo compreso nell'incentivo performance individuale)	0,00 €
Totale risorse decentrate ripartite	1.384.791,30 €

5. Qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato al precedente comma 4, la maggiore spesa sarà imputata in riduzione proporzionale del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale. Allo stesso modo, qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate fosse inferiore al budget assegnato al precedente comma 4, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.

CAPO II Performance organizzativa e individuale

Art. 19

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo qualitativo dei risultati.

2. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite secondo le seguenti percentuali:

a. performance organizzativa di struttura: 35%;

b. performance individuale: 65%, da cui andrà dedotta la quota di risorse di cui al comma 3 dell'art. 20 (differenziazione premio individuale).

3. Per poter accedere al sistema incentivante la performance organizzativa di struttura e la performance individuale, devono ricorrere le seguenti condizioni:

- per i dipendenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro inizia o termina in corso d'anno, l'accesso al sistema incentivante è possibile se il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento ha una durata pari ad almeno quattro mesi continuativi;
- per i dipendenti a tempo determinato, l'accesso al sistema incentivante è possibile se il rapporto di lavoro nell'anno di riferimento ha una durata pari ad almeno sei mesi continuativi;
- i dipendenti devono aver conseguito in sede di valutazione:
 - ai fini dell'incentivazione della performance organizzativa di struttura, un punteggio non inferiore al 55% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance;
 - ai fini dell'incentivazione della performance individuale, un punteggio non inferiore al 60% del punteggio finale complessivo della scheda di valutazione della Performance.

4. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa e individuale sono distribuite tra tutte le aree dell'Ente sulla base di parametrizzazioni basate sul numero dei dipendenti assegnati e sulla composizione per area professionale di appartenenza di ciascuno, valutata secondo i seguenti parametri:

Area professionale	Parametro
Operatori	110
Operatori esperti	120
Istruttori	130
Funzionari	140

5. Nel determinare il budget di Area si considera il parametro di cui al precedente comma 4 per i dipendenti a tempo pieno e si riparametra alla relativa percentuale di tempo lavoro per il personale a tempo parziale.

6. I fattori che concorrono alla determinazione dell'incentivo di performance organizzativa di struttura sono i seguenti:

- Parametri di area professionale di cui al comma 4
- Percentuale di tempo lavoro (tempo pieno o part time)
- Indice di partecipazione (apporto quantitativo)
- Punteggio conseguito nella scheda di valutazione della Performance riferito alla performance di struttura e all'apporto qualitativo (parte comportamenti organizzativi).

7. I parametri che concorrono alla determinazione all'incentivo di performance individuale sono i seguenti:

- Parametro di area professionale di cui al comma 4
- Percentuale di tempo lavoro (tempo pieno o part time)
- Indice di partecipazione (apporto quantitativo)
- Punteggio conseguito nella scheda di valutazione della Performance Individuale (tutte le sezioni).

8. Ai fini della determinazione dell'indice di partecipazione alla performance organizzativa di struttura e individuale incideranno in riduzione le assenze per congedi, aspettative a vario titolo fruite, nonché le malattie e gli infortuni sul lavoro superiori a 30 giorni lavorativi anche non consecutivi nell'anno di riferimento.

9. Per i dipendenti a tempo indeterminato il cui rapporto di lavoro inizia o termina in corso d'anno e per i dipendenti a tempo determinato che partecipano all'incentivazione, l'incentivo sarà ricondotto ai dodicesimi di riferimento.

10. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno a tutti i dipendenti secondo i criteri utilizzati per la determinazione dell'incentivo di performance organizzativa e individuale.

11. Una quota pari al 5% delle risorse destinate in sede di contrattazione all'incentivazione della performance, non vincolate da specifiche disposizioni di legge, può essere destinata ai progetti speciali di miglioramento di determinati servizi sulla base di obiettivi strategici e programmatici da individuarsi con apposito atto d'indirizzo della Giunta comunale.

Art. 20

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 la maggiorazione all'incentivo di performance individuale di cui al precedente art. 19 comma 7, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. Il premio aggiuntivo è riconosciuto, in ogni area organizzativa, ad un numero massimo di dipendenti pari al 2% dei dipendenti che hanno ricevuto le valutazioni più alte nell'area, con arrotondamento all'unità superiore.

3. La misura di detta maggiorazione non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

4. Al fine di determinare la quota complessiva di risorse da destinare alla differenziazione del premio si procederà come segue:

a) Si calcola il valore medio pro-capite teorico del premio individuale dividendo il totale delle risorse destinate alla performance individuale per il numero complessivo dei

dipendenti che concorrono all'incentivazione di performance individuale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera.

b) Si determina la maggiorazione del premio individuale moltiplicando la percentuale di cui al comma 2 (30%) al valore medio pro-capite teorico di cui alla precedente lettera a).

c) Si calcola il numero dei potenziali destinatari della maggiorazione moltiplicando il numero dei dipendenti che concorrono all'incentivazione di performance individuale con la percentuale fissata al comma 3.

d) Si moltiplica il valore di cui alla lettera b) con il numero dei dipendenti individuati secondo le modalità di cui alla lettera c).

5. A parità di punteggio, i criteri per assegnare la maggiorazione del premio di performance individuale sono in ordine di priorità i seguenti:

a) il minor numero di volte in cui è stata riconosciuta tale tipologia di premio nei tre anni precedenti;

b) la migliore valutazione sui comportamenti organizzativi nei tre anni precedenti, partendo da quella più recente;

c) l'appartenenza al genere meno rappresentato tra gli aventi diritto in relazione all'area;

d) in caso di ulteriore parità, si procederà mediante sorteggio.

Art. 21

Progetti speciali

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più Progetti Speciali di miglioramento di cui all'art. 19 comma 11, a valere sulle risorse previste nel medesimo articolo.

2. A tale scopo, su indicazione della Giunta comunale, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi ulteriori che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo sono da indicarsi comunque tra gli obiettivi indicati nel PIAO.

3. Il negoziato per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione sarà avviato prima dell'implementazione del progetto e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 30 giorni per lo svolgimento delle trattative.

4. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi e la "validazione" del suo valore economico è di competenza del Nucleo di Valutazione, cui deve seguire anche a consuntivo, a fini di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte delle singole strutture proponenti.

5. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno. Il compenso sarà

liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione, tenuto conto dei principi indicati nell'art. 19 del presente CCI.

6. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole Direzioni/Uffici a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente/Responsabile prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al Nucleo di Valutazione per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i Dirigenti/Responsabili competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

Art. 22

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

Gli incentivi di produttività previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000) verranno riconosciuti secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 19 del presente CCI, nell'ambito della performance individuale.

Art. 23

Criteri di bilanciamento

1. Le parti concordano il principio del bilanciamento che avverrà attraverso una riduzione dell'incentivo di performance individuale nella misura del 15% dei compensi per incentivi specifici di cui al successivo art. 24 percepiti nell'anno di riferimento della produttività, sino al potenziale annullamento dell'incentivo di performance individuale spettante. La riduzione non si applica fino a € 400,00, qualora l'ammontare complessivo degli incentivi specifici sia superiore a tale importo la riduzione viene calcolata al netto della predetta franchigia (es. incentivi specifici € 1.000,00, riduzione percentuale calcolata su € 600,00).

2. La riduzione dell'incentivo di performance individuale non si applica alla maggiorazione del premio di performance individuale prevista dall'art. 20.

3. I risparmi conseguenti dall'applicazione del presente articolo sono redistribuiti lo stesso anno a tutti i dipendenti secondo i criteri utilizzati per la determinazione dell'incentivo di performance individuale.

Art. 24

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I criteri generali per l'incentivazione del personale destinatario delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) CCNL 21/05/2018 saranno oggetto di apposito contratto decentrato.

2. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.

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.

Art. 25

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i..

2. Le indennità stabilite nel presente CCI:

- a) sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
- b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte; il loro riconoscimento non dipende dal mero possesso di un determinato profilo professionale.
- d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 4 ovvero in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio ovvero in tutti i casi che determinano la sospensione della retribuzione fondamentale;
- e) sono di norma erogate al personale interessato entro il mese successivo alla relativa prestazione;
- f) la stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più indennità. È consentito il cumulo di compensi in presenza di fattispecie o causale diversa.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto all'indennità è di esclusiva competenza del dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente contratto.

4. In sede di prima applicazione, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI, ciascun Dirigente individua con provvedimento formale e motivato i dipendenti cui riconoscere le indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1° gennaio

2023. Alle OO.SS. ed alla R.S.U. verrà trasmesso un prospetto, in forma anonima, delle indennità riconosciute e le relative stime di costi aggregati a livello di struttura e di indennità.

5. Gli atti di riconoscimento delle indennità di cui al precedente comma possono essere modificati da ciascun Dirigente in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni. Qualora si determinasse un sensibile incremento della spesa complessiva sostenuta a tale titolo, le parti si impegnano ad incontrarsi per le determinazioni del caso. Sino ad allora trova applicazione la clausola di salvaguardia di cui al successivo comma.

6. Qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate superasse il budget assegnato in sede di contrattazione, la maggiore spesa sarà imputata in riduzione proporzionale del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale. Allo stesso modo, qualora la spesa effettiva per le indennità complessivamente considerate fosse inferiore al budget assegnato, la relativa economia sarà portata in incremento del budget relativo alla Performance organizzativa di struttura ed individuale.

Art. 26

Indennità di condizioni di lavoro

1. L'indennità di cui al presente articolo è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 2,00-€ 6,00 ed è 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.

4. Sono considerate a rischio, tenuto anche conto della valutazione prevista dal Documento di Valutazione dei Rischi DVR comunale, le attività pericolose o dannose per la salute a fronte di una o più delle seguenti causali:

- I) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati oppure le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- II) esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente;

- III) esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti di possibile pregiudizio per la salute;
- IV) esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, postura;
- V) esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connesse ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

A fronte dello svolgimento di attività che presentano le fattispecie di rischio sopra evidenziate (a prescindere dal numero delle stesse) viene attribuito un peso causale pari a 1.

5. Sono considerate attività disagiate quelle che comportano:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere prolungata nell'arco della giornata lavorativa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli connesse alla particolare articolazione dell'orario ordinario di lavoro, la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:
 - I. in caso di orario frazionato durante la giornata con interruzioni dell'attività lavorativa di durata superiore a due ore;
 - II. in caso di servizi con maggiore apertura al pubblico, funzionanti per 6 giorni alla settimana che comportino alternanza non costante tra riposi e servizi da rendere.

A fronte dello svolgimento di attività che presentano le causali di disagio sopra evidenziate (a prescindere dal numero delle stesse) viene attribuita viene attribuito un peso causale pari a 1.

6. Per le attività implicanti il maneggio di valori da parte degli incaricati delle funzioni di "agente contabile" viene attribuito viene attribuito un peso causale pari a 1.

7. Ogni peso causale pari ad 1 corrisponde ad un valore monetario di € 2,00.

8. Per ogni dipendente che svolge le attività che rientrano nelle condizioni previste nel presente articolo, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie ricorrenti. Il valore complessivo dell'indennità di condizioni di lavoro da riconoscere a ciascun dipendente, sarà dato dal prodotto tra la somma individuale dei pesi causali e il valore unitario di cui al comma precedente.

9. L'indennità in oggetto avrà decorrenza dal 1/1/2023.

Art. 27

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di presidio e vigilanza del territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito delle funzioni di

cui all'art. 23 del Regolamento del Corpo di Polizia locale, compete una indennità giornaliera pari a €. 2,60.

2. Se per particolari condizioni organizzative dell'ente il servizio esterno deve svolgersi solo per una parte della giornata lavorativa, l'indennità di cui al presente articolo sarà riproporzionata tenendo conto delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. L'indennità non è riconosciuta se il servizio esterno è organizzato per ciascun turno giornaliero per una durata pari o inferiore ad un'ora.

3. L'indennità di cui al comma 1 non sarà erogata nei casi di assenza per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa. In caso di fruizione da parte dei dipendenti di specifici permessi ad ore, previsti dalla Legge o dal CCNL, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

4. L'indennità in oggetto avrà decorrenza dal 1/1/2023.

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua in € 350,00 per l'espletamento dei seguenti compiti che prevedono:

- a) specifiche responsabilità derivanti dalla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- c) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 è fissata da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui per l'espletamento dei seguenti compiti che prevedono specifiche responsabilità:

- a) Responsabilità di sistemi organizzativi complessi ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa;
- b) Particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee;
- c) Titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- d) Responsabilità di strutture particolarmente complesse/strategiche.

3. I compiti di responsabilità indennizzabili ai sensi del precedente comma 2 possono essere attribuiti di norma a Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

4. In casi eccezionali è possibile attribuire compiti indennizzabili ai sensi del predetto comma 2, limitatamente alla lett. a), in ogni caso con minor grado di complessità rispetto a Funzionari ed EQ, al personale delle aree Operatori Esperti e Istruttori.

5. Le specifiche responsabilità non devono essere propriamente ascrivibili all'area professionale di appartenenza, e quindi aggiuntive rispetto a quelle previste nelle declaratorie contrattuali, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'importo dell'indennità da riconoscere al singolo dipendente nelle fattispecie previste dal comma 2 è determinato dal dirigente di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale.
7. L'indennità di cui al comma 1 e 2 sono cumulabili, qualora ricorra il presupposto di diversità della fattispecie indennizzata.
8. La presente disciplina avrà decorrenza dal 1/1/2023.

Art. 29

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 97 - del CCNL 16/11/2022, nel presente articolo si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, che saranno appositamente individuate dal Comandante tenuto conto dell'organizzazione del Corpo di Polizia Locale e dei servizi da assicurare.
2. Possono essere destinatari dell'indennità in oggetto i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, relativamente a posizioni di lavoro che presentano necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:
 - a) Responsabilità connesse al coordinamento di sistemi organizzativi complessi, che prevedano l'assegnazione di più servizi e relazioni, interne ed esterne, con autonomia operativa;
 - b) Responsabilità connesse al coordinamento di processi tecnico/amministrativi diversificati, con assunzione di autonomia operativa e decisionale, che prevedano il conferimento di più servizi connessi ad attività differenti e relazioni, interne ed esterne, ad alto livello di complessità.
3. In casi eccezionali è possibile riconoscere l'indennità di cui al presente articolo a personale inquadrato nell'Area degli Istruttori per le fattispecie previste al comma 2 del presente articolo con minor grado di complessità.
4. Per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo è limitata a specifiche responsabilità non propriamente ascrivibili all'area di appartenenza, e quindi aggiuntive rispetto a quelle previste nelle declaratorie contrattuali, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
5. L'indennità di funzione è fissata da un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui.

6. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal dirigente di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale.

7. L'indennità in oggetto avrà decorrenza dal 1/1/2023.

Art. 30

Welfare integrativo

1. Il Comune di Rho considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

3. I termini e le condizioni di attuazione del piano Welfare del Comune di Rho sono di seguito riportate:

a) BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali del Comune di Rho a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale. Requisito per poter accedere al piano welfare è essere in servizio all'1 gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione definitiva del relativo CCI parte economica. Per il personale della Polizia locale il welfare è applicato tramite l'istituto della previdenza complementare finanziato con i proventi delle violazioni del Codice della strada.

b) CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

c) SERVIZI WELFARE OFFERTI DAL PIANO

I servizi welfare offerti potranno articolarsi negli ambiti individuati dal comma 1 dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 31

Salute e Sicurezza del lavoro

1. L'Amministrazione 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,

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

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

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

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

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

Art. 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. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale e/o che prevedano l'utilizzo di nuove tecnologie saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 33
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Rho, 21/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente della delegazione trattante Bottari Matteo

Componente delegazione trattante Marcocchia Emanuela

Delegazione Sindacale

OO.SS. CGIL FP

OO.SS. CISL FPS

OO.SS. CSA RAL

OO.SS. UIL FPL

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

.....

R.S.U.

.....

R.S.U.

.....

R.S.U.

.....

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione congiunta n. 1

Le Parti unitamente concordano che il nuovo sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve essere informato alla costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni, ad un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, alla chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative.

Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve esprimere un legame diretto tra la misurazione della capacità di condividere programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini dei dirigenti e la misurazione delle capacità dei loro collaboratori nei medesimi item.

Il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve rilevare costantemente la capacità dei Dirigenti e dei Funzionari di attivare meccanismi di ascolto e di coaching periodici nel corso dell'anno al fine di consentire la migliore crescita professionale dei propri collaboratori.

Le parti concordano inoltre che i tempi del processo di programmazione dell'Ente e consegna ai dipendenti degli obiettivi da raggiungere, devono tenere conto della necessità di assicurare un confronto continuo durante l'anno tra valutatore e valutato, al fine di verificare l'andamento della gestione ed attuare eventuali interventi correttivi e di accompagnamento in corso d'opera.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le Parti unitamente concordano di adottare uno schema di costituzione del fondo di cui all'art.79 del CCNL che rimanga anche per le costituzione dei fondi per gli anni successivi, al fine di rendere più agevole la lettura dei dati necessari all'avvio della contrattazione, tenuto conto anche delle indicazioni e richiami previsti dalle leggi e dal CCNL.

Dichiarazione congiunta n. 3

Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art. 80 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui all'art.7 comma 6 del presente CCDI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCDI.

Dichiarazione congiunta n. 4

Le parti danno atto che nel corso dall'anno 2024, in sostituzione dell'attuale servizio di mensa, saranno attribuiti al personale dei buoni pasto sostitutivi del valore di € 5,50, pari al valore che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto.

Il buono pasto sarà riconosciuto secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 35 del

CCNL 16/11/2022, nonché secondo ulteriori regole organizzative definite dall'Amministrazione Comunale.

Rho, 21/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Presidente della delegazione trattante Bottari Matteo

Componente delegazione trattante Marcoccia Emanuela

Delegazione Sindacale

OO.SS. CGIL FP

OO.SS. CISL FPS

OO.SS. CSA RAL

OO.SS. UIL FPL

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

