

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**PER IL TRIENNIO
NORMATIVO ED ECONOMICO
2022 – 2024**

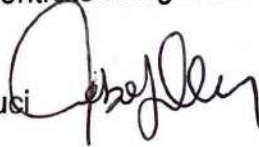
sottoscritto in data 8/5/2024

**CCDI del personale non dirigente
per il triennio normativo ed economico 2022-2024**

In data **8/5/2024**, a seguito degli incontri per la definizione del CCNL in oggetto, le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo:

Delegazione Trattante di Parte Datoriale:

nella persona del Presidente Dott. Fabio La Fausi



Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di:

- Bianchi Marco 
- Borrelli Giorgio 
- Chiappone Filippo 
- Dominissini Sabrina 
- Galbiati Nadia 
- Lattanzio Giuseppe 
- Mazzone Michele 
- Muntoni Anna Maria 
- Nasso Manuela 

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP-CGIL 

CISL-FP

UIL-FPL

CSA RR.AA.LL. 

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE
- ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- ART. 3 - PREMESSA
- ART. 4 - DEFINIZIONI
- ART. 5 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEI CONTRATTI DECENTRATI
- ART. 6 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE
- ART. 7 - RELAZIONI SINDACALI
- ART. 8 - INFORMAZIONE
- ART. 9 - MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO
- ART. 10 - MODALITÀ DI CONFRONTO
- ART. 11 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (ART. 6 CCNL16/11/2022)
- ART. 12 - MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
- ART. 13 - NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO
- ART. 14 - DIRITTO DI ASSEMBLEA
- ART. 15 - DIRITTO DI AFFISSIONE
- ART. 16 - COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI
- ART. 17 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

- ART. 18 - CLASSIFICAZIONE
- ART. 19 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
- ART. 20 - TUTELA DELLA PRIVACY
- ART. 21 - ORARIO DI LAVORO
- ART. 22 - LAVORO STRAORDINARIO
- ART. 23 - FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI
- ART. 24 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL 16/11/2022)
- ART. 25 - PROGRESSIONI TRA LE AREE (ART. 15 CCNL 16/11/2022)
- ART. 26 - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
- ART. 27 - DIVERSAMENTE ABILI
- ART. 28 - CRITERI GENERALI RIGUARDANTI LA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

- ART. 29 - RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)
- ART. 30 - ECONOMIE DAL FONDO PER LO STRAORDINARIO

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'C.S.A.' and 'Palmer'.

- ART. 31** - UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
- ART. 32** - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82 CCNL 16/11/2022)
- ART. 33** - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. A), CCNL 21/5/2018 ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – DISAGIO
- ART. 34** - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. B), CCNL 21/5/2018 ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – RISCHIO
- ART. 35** - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. C), CCNL 21/5/2018 ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – MANEGGIO VALORI
- ART. 36** - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER LA POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 21/5/2018) ART. 100 CCNL 16/11/2022
- ART. 37** - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1, CCNL 21/5/2018) (ART. 84 CCNL 16/11/2022)
- ART. 38** - INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, COMMA 2, CCNL 21/5/2018) (ART. 84 CCNL 16/11/2022)
- ART. 39** - INDENNITÀ DI FUNZIONE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 56-SEXIES CCNL 21/5/2018) (ART. 97 CCNL 16/11/2022)
- ART. 40** - PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO
- ART. 41** - PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA (ART. 56-QUATER CCNL 21/5/2018)
- ART. 42** - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE, COMPRESSE LE RISORSE FINALIZZATE ALL'EROGAZIONE DI INCENTIVI A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI (ART. 67, C. 3, LETT. C, CCNL 21/5/2018 E ART. 80, COMMA 2, LETT. G, CCNL 16/11/2022)
- ART. 43** - INCENTIVI ECONOMICI PER IL PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 36, COMMA 5, CCNL 14/9/2000)
- ART. 44** - SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE
- ART. 45** - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81 CCNL 16/11/2022)
- ART. 46** - SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- ART. 47** - RIESAME

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

- ART. 48** - PROCEDURE DI VERIFICA
- ART. 49** - NORME FINALI E DI RINVIO

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. S.'. In the center, there is a signature that looks like 'M. S.'. To the right, there are several smaller initials, including 'M. S.', 'M. S.', and 'C. S. A.'. There is also a large, stylized signature on the far right that resembles a cursive 'A' or 'R'.

ALLEGATI:

- Allegato A:** Regolamento Organismo Paritetico per l'Innovazione (art. 6 CCNL 16/11/2022) approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 20/3/2023
- Allegato B:** Protocolli d'intesa tra la Delegazione del Comune di Cernusco sul Naviglio e le Rappresentanze Sindacali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali (art. 5, commi 1 e 2 dell'Accordo Collettivo sottoscritto in data 19/9/2002), sottoscritti in data 4/3/2002 e in data 14/2/2003
- Allegato C:** Regolamento per la disciplina delle progressioni tra le aree nel periodo transitorio (art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 26/6/2023
- Allegato D:** Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (art. 7 D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 17/1/2024
- Allegato E:** Parte economica 2024: Fondo per le risorse decentrate anno 2024 e obiettivi di performance organizzativa

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'G' at the top right, and various other marks and names like 'AM', 'Palm', and 'C.S.A.' at the bottom.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cernusco sul Naviglio e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente CCDI si applica al personale comandato o distaccato, in conformità alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali vigenti.
3. Ai lavoratori somministrati si applicano le tutele di cui al Titolo II. Si applicano altresì gli istituti economici previsti dal presente contratto, qualora detti lavoratori contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che danno 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.

ART. 2 - DECORRENZA E DURATA

1. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
2. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 - PREMESSA

1. Il presente titolo regola le modalità delle relazioni sindacali, i tempi e l'applicazione dei diversi istituti contrattuali demandati a tali relazioni.
2. Per quanto non previsto dal presente titolo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro ed alle disposizioni legislative vigenti.

ART. 4 - DEFINIZIONI

1. Agli effetti delle disposizioni del presente Titolo per:
 - a) "criterio" s'intende il puntuale parametro di definizione di un istituto, un'indennità, una clausola, ecc.;
 - b) "criterio generale" s'intende la regola generale per l'individuazione di un istituto, un'indennità una clausola. ecc.
 - c) "misura" s'intende il valore numerico di un'indennità o un fattore di promozione di un elemento determinate dell'attività lavorativa (condizioni di sicurezza);

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

d) "articolazione" s'intende la disposizione ordinata delle parti di un istituto contrattuale.

ART. 5 - PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE ED EFFICACIA DEI CONTRATTI DECENTRATI

1. Il CCDI ai sensi dell'art. 8 CCNL 16/11/2022 s'intende pienamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale di cui all' art. 7 del citato CCNL, sia sottoscritto,

per la parte sindacale:

a) dalla maggioranza dei componenti della RSU e/o dal suo coordinatore a seguito del mandato conferito dalla RSU;

b) dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL;

per la parte datoriale:

dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa l'acquisizione del prescritto referto del Collegio dei Revisori dei Conti ex art. 8, comma 7, CCNL 16/11/2022 e previo atto autorizzativo della Giunta comunale.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro qualora il numero degli iscritti rappresentato da tali OO.SS. costituisca almeno la metà più uno dei dipendenti complessivamente iscritti al sindacato nell'Ente, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

3. Il CCDI è comunque efficace, anche senza la sottoscrizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro nel caso in cui sia stato sottoscritto dalla RSU.

4. Non si ritiene, infine, efficace il CCDI qualora la RSU, regolarmente costituita ed in carica, non lo sottoscriva.

5. Il CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo nelle sue parti giuridiche ed economiche, compresa l'erogazione delle indennità fisse e ricorrenti previste nello stesso CCDI, fatti salvi gli istituti per i quali è esplicitamente prevista la negoziazione con cadenza annuale.

6. Entro cinque giorni dalla data di sottoscrizione del CCDI l'amministrazione trasmetterà il testo del CCDI, corredato della relazione illustrativa e dalla relazione tecnica, all'ARAN ed al CNEL.

ART. 6 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Dato atto che:

a) le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile" (art. 40, comma 3-quinques del D.lgs 165/01);

b) le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o

ms 7

di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

c) nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Ai sensi dell'art. 3, comma 6, CCNL 16/11/2022, al fine di prevenire contenziosi ed applicazioni difformi rispetto alla volontà delle parti, qualora emergesse una difformità nell'interpretazione delle norme contrattuali e si ponesse un dubbio di legittimità su una o più clausole sottoscritte l'Amministrazione si impegna a non modificare unilateralmente il contenuto dei CCDI né a sospenderne l'applicazione. Entro 5 giorni dalla segnalazione di tale problematica la parte pubblica convoca un'apposita delegazione trattante che potrà modificare tramite accordo il contenuto delle clausole oggetto del confronto. Qualora non si trovasse un accordo verrà steso dalle parti un apposito quesito da inviare all'osservatorio di cui all'art. 3, comma 6, CCNL 16/11/2022. Le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali e a non richiedere ulteriori pareri in merito in attesa di tale interpretazione.

ART. 7 - RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione trattante, composta dai soggetti di cui all'art. 7, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022, entro 30 giorni dalla presentazione della piattaforma per l'avvio della contrattazione decentrata e nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte della RSU e/o delle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL, fatta salva diversa intesa tra le parti, favorendo la massima partecipazione e possibilmente concordando con i titolari della contrattazione integrativa la data dell'incontro, anche per il tramite della RSU.

3. La convocazione deve prevedere l'ordine del giorno con gli argomenti da trattare ed è inviata tramite PEC o a mezzo posta elettronica semplice agli indirizzi e-mail indicati dalle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL.

4. Qualora gli argomenti non siano trattati per intero e ne venga rinviata la discussione, prima del termine della seduta verrà fissata la data del successivo incontro, del quale, di norma, verrà comunque data comunicazione scritta tramite PEC o a mezzo e-mail semplice agli indirizzi indicati dalle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL.

6. Nel caso di provvedimenti unilaterali assunti dall'amministrazione comunale ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del D.lgs 165/200 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 16/11/2022 saranno riportati, in allegato, gli eventuali pareri della RSU e delle Organizzazioni Sindacali.

7. Ai sensi dell'art. 3, comma 6, del CCNL 16/11/2022, ove siano stati assunti i provvedimenti di cui al comma precedente l'Amministrazione invia all'Osservatorio nazionale presso l'ARAN gli atti relativi alle azioni unilaterali intraprese, i verbali delle sedute negoziali della sessione contrattuale in oggetto e le eventuali osservazioni che le parti sindacali vorranno produrre entro un termine di 10 giorni dalla data di sottoscrizione del verbale di mancato accordo.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and the initials 'C.G.A.' on the right.

ART. 8 - INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti e consiste nell'invio di dati, documenti, bozze di delibere e/o determinazioni ed altri elementi conoscitivi relativi alla materia oggetto di possibile confronto o contrattazione.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 CCNL 16/11/2022, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) CCNL 16/11/2022 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Per quanto riguarda la RSU, l'informazione è trasmessa tramite la posta elettronica istituzionale dell'Ente indirizzandola al suo coordinatore. Qualora non sia individuato un coordinatore o lo stesso risulti assente dal servizio la comunicazione verrà inviata a tutti i componenti della RSU o all'eventuale componente della RSU dalla stessa indicato in sostituzione del coordinatore. Relativamente alle OO.SS. titolari l'informazione dovrà essere tramite PEC o a mezzo posta elettronica semplice agli indirizzi e-mail indicati dalle predette rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL.

ART. 9 - MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO

1. Sono oggetto di confronto le seguenti materie:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16/11/2022;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

Mps⁹ *AU* *JD* *PK* *dy* *Pelun* *C.S.A*

- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7, CCNL 16/11/2022 (criteri per le progressioni verticali in deroga);
- o) gli andamenti occupazionali;
- p) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- q) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico del CCNL 16/11/2022.

ART. 10 - MODALITÀ DI CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, CCNL 16/11/2022 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.
4. La richiesta di attivazione della procedura di confronto dovrà avvenire tramite PEC o a mezzo posta elettronica semplice agli indirizzi e-mail indicati dalle rappresentanze sindacali firmatarie del CCNL.
5. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo. Tale sintesi verrà fornita in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.
6. La procedura di confronto, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali. Durante il periodo in cui si svolge la procedura le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della stessa.
7. Qualora non venisse richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione del confronto entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni non prima che siano trascorsi quindici giorni dall'invio dell'informazione. Durante il confronto le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
8. Il termine di trenta giorni di norma viene sospeso durante i seguenti periodi: dal 24 dicembre al 6 gennaio dell'anno successivo, dal giovedì santo al martedì successivo alla Pasqua, nonché nella settimana precedente ed in quella successiva al ferragosto. Di comune accordo, le parti possono decidere di prorogare il termine dei 30 (trenta) giorni previsto dal CCNL, nel presupposto di affidare all'informazione, intesa come fattore determinante ai fini del coinvolgimento ottimale delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori sulle linee programmatiche e gestionali dell'Ente, il compito di garantire il confronto su tutte le questioni

O.S.-A

sin dalle fasi preliminari dei processi decisionali e comunque preventivamente all'adozione di atti e procedure attuativi degli orientamenti assunti dall'Amministrazione.

9. La parte datoriale è rappresentata al tavolo del confronto dalla delegazione di parte pubblica individuata secondo i criteri di cui all'art. 7, comma 3, CCNL 16/11/2022.

ART. 11 - ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE (ART. 6 CCNL16/11/2022)

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. In particolare, esso:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- può esprimersi sulla fattibilità di progetti e programmi inoltrati dalle organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori;
- trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al punto precedente, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018 in merito alle misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale;
- redige un report annuale delle proprie attività.

3. La costituzione e il funzionamento dell'organismo sono disciplinati dall'apposito Regolamento Allegato A al presente CCDI.

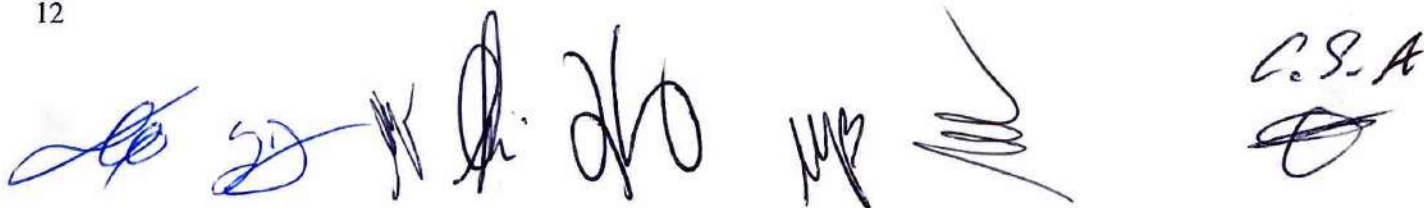
ART. 12 - MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Si dà atto che, in applicazione dell'art. 7, comma 4, CCNL 16/11/2022, sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree), lettere a), b), d), e), f) e g), CCNL 16/11/2022;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022;

Mp *AM* *SD* *SB* *MP* *PA* *OB* *Falme* *CSA*

- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21/5/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), CCNL 16/11/2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21/5/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, CCNL 16/11/2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL 21/5/2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 CCNL 16/11/2022 (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 16/11/2022;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, CCNL 16/11/2022;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario), CCNL 16/11/2022;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) CCNL 16/11/2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16/11/2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del CCNL 16/11/2022, in materia di turni di lavoro notturni;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 16/11/2022;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), CCNL 16/11/2022; 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;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1/4/1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale), CCNL 16/11/2022 e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. Come previsto dal comma 5 dell'articolo 8 del CCNL 16/11/2022, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie di cui alle lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad), le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3. Ai sensi del comma 6 dell'art. 8 CCNL 16/11/2022, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 del CCNL (Clausole di raffreddamento), l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

4. Nei casi contemplati dai precedenti commi 2 e 3 si richiamano le disposizioni di cui al precedente articolo 7, comma 6.

ART. 13 - NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Le clausole contenute nei CCDI e nei protocolli d'intesa sottoscritti qualora non contemplino una data di scadenza o la stessa non sia naturalmente legata all'applicazione di alcuni istituti, continuano a trovare applicazione tra le parti salve diverse intese successivamente intervenute che ne modifichino o ne integrino i contenuti o eventuale disdetta comunicata dalla restante parte. In quest'ultimo caso le citate clausole cesseranno di avere applicazione tra le parti decorsi dodici mesi dalla data di ricevimento della comunicazione della disdetta trasmessa tramite PEC.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'MPS', followed by a large signature that looks like 'del' or 'SD'. To the right of these are several other signatures, including one that looks like 'R', another that looks like 'P', and a signature that looks like 'Patur'. On the far right, there are initials 'C.S.A.' and another signature.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto di contrattazione o confronto, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima che siano decorsi i tempi fissati dal presente accordo.

ART. 14 - DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti, compresi coloro che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto, hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati dall'art. 4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate, connesse con motivi di salute, sicurezza ed incolumità pubblica, che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dal Servizio Personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo. La rilevazione può essere anche effettuata tramite gli strumenti di rilevazione delle presenze utilizzati dall'Ente.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3. In materia, le parti confermano i Protocolli d'intesa sottoscritti in data 4/3/2002 e in data 14/2/2003, riportati nell'Allegato B al presente CCDI.

ART. 15 - DIRITTO DI AFFISSIONE

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL possono essere diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite gli indirizzi istituzionali. La comunicazione delle OO.SS. sindacali è considerata al pari delle comunicazioni istituzionali e l'Ente favorisce la diffusione delle stesse comunicazioni.

ART. 16 - COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

1. E' costituito all'interno del Comune di Cernusco sul Naviglio il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", di seguito: "CUG".

2. Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

3. Il CUG adotta un Regolamento che ne disciplini il funzionamento, in conformità alle disposizioni legislative e alle direttive ministeriali vigenti.

4. Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. L'amministrazione può finanziare programmi di azioni positive e l'attività del Comitato nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

ART. 17 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Ai sensi dell'art. 2, comma 2, della L. 146/90 e s.m.i. e dell'Accordo Collettivo Nazionale 19/9/2002, come integrato dal CCNQ 8/3/2016, si individuano le prestazioni indispensabili, i contingenti di personale che devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero o di assemblea e le procedure da seguire e le modalità per l'erogazione delle prestazioni come di seguito specificato.

2. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al prospetto dell'Allegato B al presente CCDI, sono tenute a darne comunicazione all'ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro e le categorie di lavoratori interessati, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro.

3. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.

4. Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'MP', followed by the number '15'. To the right of the number are several other signatures, including one that looks like 'AI', another 'SA', and a larger, more complex signature. On the far right, there is a signature that appears to be 'Palma' and another that looks like 'C.S.A.' with a checkmark-like flourish below it.

6. In ogni caso, riguardo alle modalità di effettuazione degli scioperi, saranno rispettate le disposizioni di cui all'art. 6 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie locali del 19/9/2002.

7. Salvo inderogabili esigenze di servizio l'Amministrazione comunale non impiegherà nei contingenti di cui ai punti precedenti lavoratori che ricoprono il ruolo di dirigenti sindacali.

8. In materia di prestazioni indispensabili e dei relativi contingenti di personale che devono assicurarle in casi di sciopero, sia per l'intera giornata che per parte di essa, le parti confermano i Protocolli d'intesa sottoscritti in data 4/3/2002 e in data 14/2/2003, riportati nell'Allegato B al presente CCDI.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

ART. 18 - CLASSIFICAZIONE

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al CCNL 16/11/2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

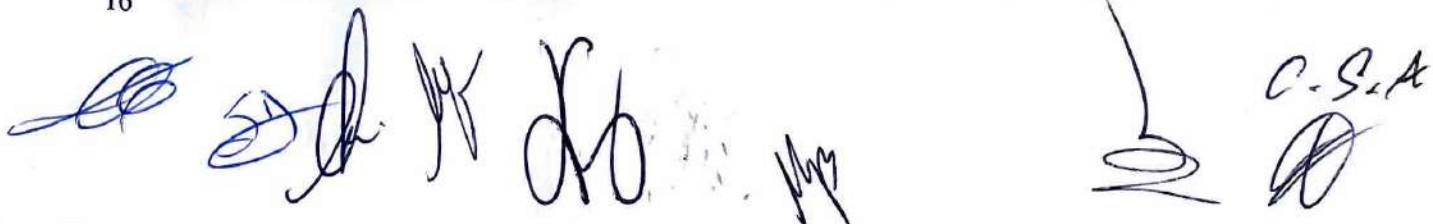
5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

6. L'Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identifica i profili professionali e li colloca nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A al CCNL 16/11/2022.

ART. 19 - SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

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

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile dei Lavoratori 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller ones on the left.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.

ART. 20 - TUTELA DELLA PRIVACY

1. Le parti si impegnano ad osservare le norme in materia di tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal Regolamento U.E. GDPR n. 679/2016, dal D.Lgs. n. 196/2003 come adeguato dal D.Lgs. n. 101/2018, nonché ai deliberati del Garante per la protezione dei dati personali.

ART. 21 - ORARIO DI LAVORO

1. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'ente, nel rispetto della disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al titolo II, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

2. Le politiche dell'orario di lavoro continuano ad essere improntate ai seguenti criteri generali:

- prestazione giornaliera non frazionabile in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio;
- adozione di soluzioni di articolazioni orarie compatibili con le esigenze di servizio per i dipendenti in gravi situazioni di difficoltà di carattere personale o familiare.

3. L'orario di servizio dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi e dovrà tendere a garantire l'ottimale fruizione dei servizi stessi da parte dei cittadini.

4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione settimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare dell'ampliamento dei servizi all'utenza è confermata la riduzione di orario da 36 a 35 ore settimanali.

5. Per l'individuazione dei contesti organizzativi ai quali applicare la riduzione dell'orario in relazione ai criteri previsti dal CCNL 1/4/1999, le parti si incontreranno per concordare le modalità di applicazione.

ART. 22 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è individuato annualmente nel rispetto dell'art. 14 CCNL 1/4/1999.

2. Le parti s'incontreranno due volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

MP

del

Palur

C.S.A.

3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

ART. 23 - FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente garantisce un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale almeno pari all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, fermo restando il rispetto dei vincoli di finanza pubblica stabiliti in materia. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. i), CCNL 16/11/2022 sono oggetto di confronto le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 55 CCNL 16/11/2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Per l'eventuale parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero sono considerate lavoro straordinario. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani 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.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. L'amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel



piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

10. 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.

11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

ART. 24 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, dal CCNL che disciplina altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati dal CCNL ed in particolare:

i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) 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;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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;
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

3. La ponderazione dei criteri di cui al comma precedente è effettuata in sede di contrattazione integrativa; in ogni caso al criterio di cui al punto 1 del comma precedente non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, dello stesso comma, non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

5. La definizione delle procedure per le progressioni economiche è oggetto di contrattazione decentrata, con apposito accordo separato che disciplina, in conformità e nei limiti di quanto

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right, there is a large scribble, a signature that looks like 'M', another signature, a signature that looks like 'S.B.', a signature that looks like 'M.B.', a signature that looks like 'Palmer', and a signature that looks like 'C.S.A.' with a large flourish below it.

stabilito dal CCNL, la quantificazione delle risorse, i requisiti di partecipazione e la ponderazione dei criteri di valutazione.

ART. 25 - PROGRESSIONI TRA LE AREE (ART. 15 CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, l'Ente disciplina le progressioni tra le Aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2, CCNL 16/11/2022 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruita. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

4. Ai sensi dell'art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022, entro il termine del 31 dicembre 2025 la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative come da Regolamento Allegato C al presente CCDI, adottato in applicazione di quanto stabilito dal comma 7 del citato art. 13.

ART. 26 – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dall'amministrazione in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità al CCNL. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the left, there is a large, stylized signature in blue ink. In the center, there are several smaller signatures in black ink. On the right, there is a signature in black ink that appears to be 'C. SA' with a flourish underneath.

2. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte dell'Ente, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

4. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

5. A seguito di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d), CCNL 13/11/2022, le parti si danno reciprocamente atto che sono definiti i seguenti criteri, di cui al comma 2, per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ:

- a norma dell'art. 18, comma 1, CCNL 16/11/2022, i Dirigenti procederanno all'individuazione dei dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione afferenti al Settore di competenza, sulla scorta dei seguenti criteri:
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - requisiti culturali posseduti;
 - attitudini e capacità professionale;
 - esperienza acquisita;
- i compiti e gli ambiti di responsabilità da assegnare alle suddette posizioni, nell'ambito delle funzioni riportate negli atti di macro-organizzazione dell'amministrazione, saranno dettagliati nei singoli provvedimenti di nomina;
- ciascun/a dipendente dell'Ente inquadrato/a nell'Area dei Funzionari potrà presentare la propria candidatura per uno o più degli incarichi di Elevata Qualificazione, indicando l'ordine di preferenza, a prescindere dal Settore di appartenenza del/la dipendente stesso/a;
- qualora il/la medesimo/a dipendente sia individuato/a per il conferimento di più incarichi, gli/le sarà conferito l'incarico da questi indicato prioritariamente, in base all'ordine di preferenza espresso nella candidatura;
- gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale; il Nucleo di Valutazione, prima di trasmettere alla Giunta Comunale la propria valutazione negativa sui risultati conseguiti dal titolare della Posizione di EQ, acquisisce in contraddittorio la valutazione sui risultati del/della dipendente interessato/a; il medesimo potrà essere assistito dall'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato a da persona di sua fiducia.

6. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'Palma' and 'S.S.A.']

7. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
8. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente Allegato D al presente CCDI.

ART. 27 - DIVERSAMENTE ABILI

1. Per una corretta applicazione della normativa vigente per l'inserimento obbligatorio dei soggetti diversamente abili, nell'ambito della programmazione triennale delle assunzioni, sono definiti i posti da riservare ai medesimi.
2. Saranno adottate politiche attive tese a rimuovere eventuali barriere architettoniche esistenti all'interno dei luoghi di lavoro e superare le barriere non fisiche, nonché a promuovere culture del lavoro che favoriscano le relazioni tra lavoratori diversamente abili e gli altri lavoratori.

ART. 28 - CRITERI GENERALI RIGUARDANTI LA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE

1. La mobilità tra i vari Servizi dell'Ente, quale strumento di carattere organizzativo, si conforma a criteri di flessibilità, efficienza, competenza e professionalità e all'esigenza di attuare misure di razionalizzazione nell'impiego delle risorse umane.
2. L'istituto della mobilità del personale tra le diverse aree dell'Ente deve tendere, compatibilmente con le esigenze operative, a mettere in condizione il lavoratore di trovare la migliore collocazione, di favorirne lo sviluppo e l'arricchimento professionale, nonché l'esplicazione delle proprie capacità, in relazione, altresì, ai titoli di studio e/o specializzazioni posseduti, anche conseguiti successivamente all'assunzione.
3. Per mobilità interna si intende il trasferimento da un posto ad un altro di aree organizzative diverse e fra profili professionali diversi della medesima categoria.
4. Tale istituto può essere attivato d'ufficio o su richiesta del lavoratore.
5. Nel caso di mobilità d'ufficio, la disposizione deve contenere le ragioni che la motivano. Le motivazioni possono essere connesse ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, a ragioni di salute.
5. Nel caso di mobilità a richiesta del lavoratore, l'Amministrazione è tenuta a comunicare le motivazioni dell'eventuale mancato accoglimento.
6. Altresì, nel caso in cui vi siano più aspiranti al trasferimento nel medesimo posto, l'Amministrazione, accertato il possesso dei requisiti per la copertura del posto in questione, deciderà in base all'esito della comparazione dei curriculum di studio e di lavoro. A parità di condizioni, verrà data la priorità al lavoratore che si trovi personalmente nelle condizioni di seguito elencate o con il coniuge ovvero parenti entro il 2° grado che siano:
 - in gravi condizioni di salute;
 - con gravi situazioni di disagio.
7. Nel caso di mobilità viene garantito, ove necessario, un apposito percorso di formazione o di riqualificazione professionale, anche attraverso l'affiancamento con altro lavoratore con funzione di *tutor*.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

**TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

ART. 29 - RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) vengono determinate annualmente nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 79 e 80 CCNL 16/11/2022.
2. Le parti si impegnano ad incontrarsi per definire il fondo delle risorse decentrate per gli anni successivi entro il 30 aprile di ogni anno.

ART. 30 - ECONOMIE DAL FONDO PER LO STRAORDINARIO

1. Le parti concordano che gli eventuali risparmi del fondo per lo straordinario verranno destinati attraverso accordi successivi.

ART. 31 - UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Come previsto dall'art. 8, comma 1, secondo periodo, CCNL 16/11/2022, i criteri per l'utilizzazione delle risorse finanziarie verranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata.
2. Per l'anno 2024 le parti si danno reciprocamente atto della costituzione del Fondo delle risorse decentrate e concordano la destinazione come da Allegato E al presente CCDI.

ART. 32 - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO (ART. 82 CCNL 16/11/2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

ART. 33 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. A), CCNL 21/5/2018 ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – DISAGIO

1. Ai sensi dell'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, la misura dell'indennità (da 1,00 a 15,00 € al giorno) è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale (disagio) nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.
2. In particolare, le parti definiscono il disagio in relazione alle seguenti caratteristiche:
 - difficile programmabilità dei servizi, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni o in giornata di riposo settimanale

[Handwritten signatures and initials]

- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno
- ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio

3. Alla luce dei suddetti criteri, le parti individuano il personale che svolge attività disagiate nonché l'importo della relativa indennità da corrispondere:

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO GIORNALIERO	COSTO ANNUO
Anagrafe / Stato Civile	11,28	3,00	7.200,00
URP	4,00	3,00	2.500,00
Dipendenti comandati in servizio in giornata di riposo settimanale	1,00	3,00	200,00
Operatori di P.L. con servizio interno	5,00	3,00	4.000,00
Presidio	1,78	3,00	1.100,00
Biblioteca	9,00	3,00	6.100,00
Messi comunali	2,00	3,00	1.200,00
Servizi Sociali	1,78	3,00	1.100,00
Protocollo	2,53	3,00	1.600,00
		TOTALE	25.000,00

4. Tale indennità è incompatibile con l'indennità servizi esterni PL, viene erogata solo per le giornate in cui si è sottoposti ad una delle fattispecie, è erogata trimestralmente.

ART. 34 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. B), CCNL 21/5/2018 ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – RISCHIO

1. Ai sensi dell'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, la misura dell'indennità (da 1,00 a 15,00 € al giorno) è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale (rischio) nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività

2. Alla luce dei suddetti criteri, le parti individuano il seguente personale che svolge attività esposte a rischi nonché l'importo della relativa indennità da corrispondere:

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and the initials 'C.S.A.' on the right.

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO GIORNALIERO	COSTO ANNUO
Operai	5,62	4,00	4.500,00

3. Tale indennità viene erogata trimestralmente, solo per le giornate in cui si è sottoposti alla fattispecie.

ART. 35 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS, COMMA 1, LETT. C), CCNL 21/5/2018 ART. 84-BIS CCNL 16/11/2022 – MANEGGIO VALORI

1. Ai sensi dell'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, la misura dell'indennità (da 1,00 a 15,00 € al giorno, in relazione al valore medio mensile delle risorse maneggiate) è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza della causale (maneggio valori) nelle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

2. In applicazione dei criteri di cui all'art. 70-bis, comma 3, CCNL 21/5/2018, le parti definiscono i seguenti importi:

Importo annuo indennità spettante	Costo annuo
- € 2,00 giornalieri per valori medi mensili da €. 520,00 a € 1.560,00; - € 3,00 giornaliere per valori medi mensili da €. 1.560,01 ad € 4.680,00; - € 3,50 giornaliere per valori medi mensili superiori ad € 4.680,01.	700,00

3. Il personale è individuato con atto formale dal Dirigente del Settore ove è collocato il servizio economico.

4. L'indennità è liquidata annualmente.

ART. 36 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER LA POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 21/5/2018) ART. 100, comma 1, CCNL 16/11/2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno;
- è cumulabile con le indennità del personale dell'area vigilanza;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

MP
All
Palus
C. S. A.

- d) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 CCNL 16/11/2022.
5. In applicazione della suddetta disciplina contrattuale, le parti concordano il seguente importo:

PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO GIORNALIERO	COSTO ANNUO
Componenti del Corpo di P.L. continuativamente addetti in servizi esterni di vigilanza in strada	27	6,00	27.000,00

6. L'indennità in questione è corrisposta trimestralmente. Poiché la disciplina contrattuale, ai fini del riconoscimento dell'indennità, fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno", nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative o in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata (ARAN prot. 17583 del 16/11/2018 e parere CFL51).

ART. 37 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, COMMA 1, CCNL 21/5/2018) (ART. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 ai sensi dell'art. 84, comma 1, CCNL 16/11/2022. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa, dove, come previsto dal precedente art. 2, comma 2, lett. b), le parti concordano annualmente l'importo da destinare al finanziamento di tale istituto.

2. L'assegnazione sarà effettuata con atto formale dai Dirigenti in base alla valutazione dei compiti affidati, tenendo conto dei seguenti parametri:

- 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti: max 15 punti
 - 2) Complessità dell'attività: max 15 punti
 - 3) Responsabilità gestionale max 15 punti
- Punteggio max 45 punti

3. In via esemplificativa i criteri sono applicati come segue:

- 1) 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.
- 2) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and initials 'P.S.A.' on the right.

- 3) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. Le schede di pesatura sono strutturate in base ai suddetti criteri. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
- somma a disposizione (budget di Settore assegnato dalla Giunta sulla scorta del dato storico, depurato dal personale P.L. - destinatario della nuova indennità di funzione - ed eventuale sotto-budget di Settore, in base alla decisione del Dirigente);
 - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
 - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
 - Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:
 - $a/b*c$
6. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.
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. L'indennità in questione è pagata annualmente ed è incompatibile con indennità di funzione PL.

ART. 38 - INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, COMMA 2, CCNL 21/5/2018) (ART. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti cui verranno attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018, è corrisposta una indennità nelle misure di seguito indicate:

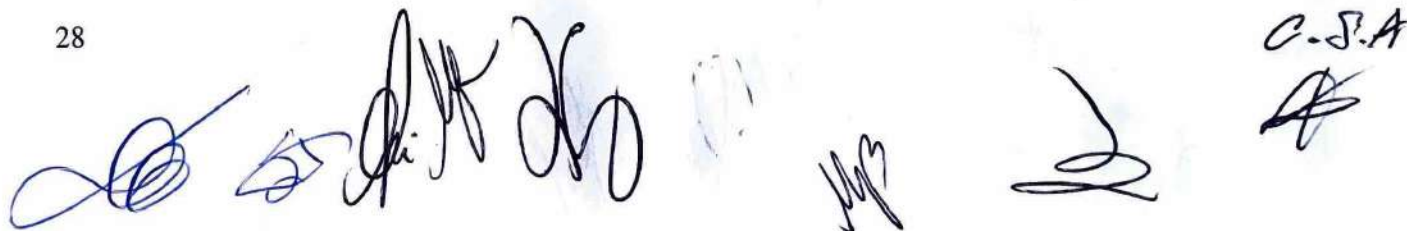
PROFILO/POSIZIONE DI LAVORO	N° DIPENDENTI CONSIDERATI PT	IMPORTO ANNUO	COSTO ANNUO
personale Servizi Demografici e Urp (IMPORTO ANNUO 400 € A TUTTI I DIPENDENTI CUI SIANO CONFERITE LE DELEGHE DI ANAGRAFE E STATO CIVILE)	14,00	400,00	5.600,00

2. La predetta indennità verrà erogata annualmente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Palun' and 'SJA']

ART. 39 - INDENNITÀ DI FUNZIONE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 56-SEXIES CCNL 21/5/2018) (ART. 97 CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 ai sensi dell'art. 97, comma 2, CCNL 16/11/2022
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa, dove, come previsto dal precedente art. 2, comma 2, lett. b), le parti concordano annualmente l'importo da destinare al finanziamento di tale istituto.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con l'indennità del personale area vigilanza;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 CCNL 16/11/2022.
6. L'assegnazione sarà effettuata con atto formale dal Dirigente in base alla valutazione dei compiti affidati, tenendo conto dei seguenti parametri:
 - 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti: max 15 punti
 - 2) Complessità dell'attività: max 15 punti
 - 3) Responsabilità gestionale max 15 punti
Punteggio max 45 punti
7. In via esemplificativa i criteri sono applicati come segue:
 - 1) 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.
 - 2) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - 3) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
8. Le schede di pesatura sono strutturate in base ai suddetti criteri. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.
9. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and the initials 'C.S.A.' on the right.

- a) somma a disposizione (budget di Settore assegnato dalla Giunta ed eventuale sotto-budget di Settore, in base alla decisione del Dirigente);
- b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
- d) Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $a/b \cdot c$

10. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.

11. 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.

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

14. Tale indennità:

- è incompatibile con indennità di specifiche responsabilità
- è erogata annualmente
- spetta al personale non titolare di PO che:
 - svolga particolari funzioni formalmente assegnate;
 - tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.

15. Al personale con il profilo di Agente viene attribuito un punteggio secondo il grado rivestito

ART. 40 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22, c. 3-bis, D.L. n. 50/2017 convertito in L. n. 96/2017, i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1/4/1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL 14/9/2000.

2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

ART. 41 - PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA (ART. 56-QUATER CCNL 21/5/2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del

MP
 [Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

2. Per il finanziamento dell'assistenza e previdenza complementare per gli appartenenti al Corpo della Polizia Locale, le parti concordano affinché venga stanziata a favore di ciascun dipendente una somma pari, al netto del contributo di solidarietà del 10% a favore dell'INPDAP, ex art. 12 D.Lgs. n. 124/1993 e art. 16 D.Lgs. n. 252/2005, a carico del Comune, ad € 1.400,00 (€ 1.540,00 comprensivi del predetto contributo di solidarietà) ovvero il diverso importo che sarà stabilito con successivi atti negoziali decentrati.

3. L'Amministrazione si impegna a verificare il rispetto del tetto di spesa del personale fissato dalle vigenti disposizioni. In caso positivo, la quota individuale da versare sarà elevata da € 1.400,00 (quota minima garantita) fino ad un massimo di € 1.600,00 (€ 1.760,00 comprensivi del contributo di solidarietà).

ART. 42 - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE, COMPRESSE LE RISORSE FINALIZZATE ALL'EROGAZIONE DI INCENTIVI A FAVORE DEI MESSI NOTIFICATORI (ART. 67, C. 3, LETT. C, CCNL 21/5/2018 E ART. 80, COMMA 2, LETT. G, CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse derivanti da disposizione di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale (art. 67, comma 3, lett. c, CCNL 21/5/2018), sono erogate in base ai seguenti Regolamenti:

- Regolamento per l'incentivazione di prestazioni correlate a particolari attività dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 155 del 17/5/2001;
- Regolamento sulle sponsorizzazioni, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 24/9/2014;
- Regolamento in materia di riconoscimento dei compensi professionali all'avvocato interno del Comune di Cernusco sul Naviglio, approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 162 del 19/5/2015;
- Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, già discusso con le rappresentanze sindacali ed in corso di approvazione alla data di sottoscrizione del presente CCDI.

2. Le Parti si impegnano a verificare periodicamente e comunque in occasione di modifiche legislative e/o contrattuali la conformità dei suddetti atti regolamentari alla vigente disciplina normativa.

3. In esito alla verifica di cui al comma 2, le Parti assumeranno le iniziative eventualmente necessarie per adeguare le suddette fonti regolamentari alla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

ART. 43 – INCENTIVI ECONOMICI PER IL PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 36, COMMA 5, CCNL 14/9/2000)

1. A norma dell'art. 30 del CCNL 14/9/2000, il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there are approximately six distinct marks, including a large stylized signature, a smaller signature, a signature with a large loop, a signature with a large 'M', a signature with a large 'S', and a signature with the initials 'C.S.A.' and a large flourish.

dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento, fermo restando il limite definito nei commi precedenti.

2. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito della performance organizzativa di cui all'art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; gli incentivi economici sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), del citato CCNL 16/11/2022.

ART. 44 - SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE

1. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) Allegato D al presente CCDI.

2. Ove alla valutazione annuale sia collegata l'erogazione di compensi incentivanti (performance individuale), i dipendenti che percepiscono nell'anno di competenza compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 80, comma 2, lett. g, CCNL 16/11/2022) non avranno titolo a percepire l'incentivo collegato alla performance individuale qualora detti compensi siano pari o superiori al 30% del trattamento economico tabellare iniziale o di sviluppo del sistema di classificazione.

3. Al personale a tempo parziale si applicano i seguenti criteri: per gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo il compenso dovuto è collegato all'apporto individuale fornito per il raggiungimento degli obiettivi, mentre per gli obiettivi permanenti il compenso è erogato applicando una riduzione proporzionale al coefficiente della presenza in servizio.

4. Al termine di ciascuna annualità l'Amministrazione fornisce alle Rappresentanze sindacali elaborazioni statistiche delle valutazioni per settore o area, o servizio e per categoria e/o profilo professionale.

5. Le Parti si impegnano a verificare la conformità del vigente sistema di valutazione delle prestazioni individuali e, in esito a tale verifica, ad intraprendere le iniziative eventualmente necessarie per adeguare il suddetto sistema alla vigente disciplina legislativa e contrattuale.

ART. 45 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 81 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022 (premi correlati alla performance individuale), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. La maggiorazione viene riconosciuta al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

5. Procedura:

- a) accantonamento di un apposito importo per la maggiorazione rispetto all'importo complessivo destinato alla performance individuale, con il seguente metodo, a titolo meramente esemplificativo:

[Handwritten signatures and initials]

- budget performance individuale: 20.000 €
 - totale dipendenti valutati positivamente: 100
 - 20% di 100= 20 (n° dipendenti cui attribuire la maggiorazione)
 - peso ponderale di ciascun dipendente valutato positivamente: 1
 - totale pesi ponderali dipendenti che non accedono alla maggiorazione: $80 \times 1 = 80$
 - peso ponderale di ciascun dipendente cui attribuire la maggiorazione: 1,3
 - totali pesi ponderali dipendenti con maggiorazione: $20 \times 1,3 = 26$
 - importo da destinare ai dipendenti che non accedono alla maggiorazione:
 $20.000 \text{€} / 106 \times 80 = 15.094,34 \text{€}$
 - importo da destinare ai dipendenti cui attribuire la maggiorazione:
 $20.000 \text{€} / 106 \times 26 = 4.905,66 \text{€}$
 - importo da accantonare per la maggiorazione: $20.000 \text{€} / 106 \times 6 = 1.132,08 \text{€}$
 - b) importo da destinare alla performance individuale: $20.000 \text{€} - 1.132,08 \text{€} = 18.867,92 \text{€}$
 - c) valore medio pro-capite premi attribuiti: $18.867,92 \text{€} / 100 = 188,68 \text{€}$
 - d) maggiorazione da attribuire al 20% del personale: 30% di $188,68 \text{€} = 56,60 \text{€}$
 - e) controllo: $56,60 \text{€} \times 20 = 1.132,08 \text{€}$, pari all'importo accantonato per la maggiorazione.
6. In caso di parità tra più dipendenti aventi titolo alla maggiorazione viene stilata apposita graduatoria utilizzando:
- la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - in caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità di servizio.

ART. 46 - SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Gli obiettivi di performance organizzativa sono valorizzati in applicazione dell'apposita metodologia di pesatura e graduazione Allegato 5 al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. Le Parti si impegnano a verificare periodicamente le ricadute e i risultati dell'applicazione della metodologia di cui al comma precedente e, in esito a tale verifica, ad intraprendere le iniziative eventualmente necessarie per adeguare la metodologia stessa.

ART. 47 - RIESAME

1. Ai fini della selezione per la progressione orizzontale e della valutazione delle prestazioni, il dipendente, fatta salva la facoltà di attivare le eventuali ordinarie procedure di contenzioso del lavoro, potrà presentare istanza motivata di riesame al Presidente del Nucleo di Valutazione, entro 15 giorni dall'approvazione della graduatoria provvisoria delle selezioni o dalla consegna della scheda di valutazione.

2. Il Nucleo, se riterrà fondate le motivazioni dell'istanza, istruirà la relativa procedura, ascoltando obbligatoriamente il dipendente interessato e il valutatore. A conclusione di tale procedura, il cui termine non potrà superare i quattro mesi dalla data di presentazione dell'istanza, il Nucleo potrà disporre l'archiviazione motivata dell'istanza oppure formulare la richiesta di riesame al soggetto interessato, il quale si pronuncerà in via definitiva. Di tale decisione sarà data comunicazione al dipendente interessato.

C.C.P.A.

**TITOLO V
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

ART. 48 - PROCEDURE DI VERIFICA

I soggetti firmatari promuovono appositi incontri, con cadenza semestrale, entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, al fine di verificare la corretta e piena applicazione, nei tempi e nei modi stabiliti dal CCDI, delle norme contenute nell'accordo stesso.

Le parti si impegnano a monitorare periodicamente l'andamento della spesa in merito all'utilizzo delle risorse decentrate.

ART. 49 - NORME FINALI E DI RINVIO

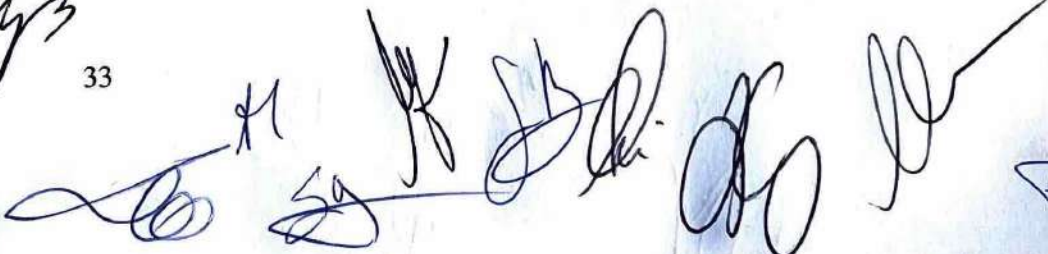
1. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI sono inapplicabili, nei confronti del personale non dirigente dell'ente, tutte le previgenti disposizioni contenute in separati accordi decentrati. Per quanto riguarda le norme non trattate nel presente CCDI, si rinvia alle norme di CCNL e legislative vigenti.

3. Le parti si danno reciprocamente atto che il presente CCDI potrà essere integrato con la disciplina negoziale delle materie nello stesso non contemplate e rimesse dal CCNL alla contrattazione decentrata.

4. E' a cura dell'Amministrazione mettere a disposizione ad ogni dipendente copia dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, Regolamento degli Uffici e dei Servizi, Codice Disciplinare e del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

5. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si fa rinvio ai CC.CC.NN.LL. vigenti.



Pellegrini

C.S.A.
