COMUNE di

NERVIANO

Contratto

Collettivo Decentrato

Integrativo

NORMATIVO

periodo 2023-2025

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4

Art. 1 Campo di applicazione 4

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 4

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto 4

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE 6

Art. 4 Nuovo sistema di classificazione 6

Art. 5 Classificazione 6

Art. 6 Norme di prima applicazione 7

Art. 7 Progressioni economiche all'interno delle Aree 8

TITOLO III DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE 11

Art. 8 Incarichi di Elevata Qualificazione 11

Art. 9 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato 12

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO 13

Art. 10 Orario di lavoro 13

Art. 11 Orario di lavoro straordinario 13

Art. 12 Turnazioni 14

Art. 13 Reperibilità 15

Art. 14 Pausa 16

Art. 15 Orario di lavoro flessibile 16

Art. 16 Banca delle ore 17

Art. 17 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono 17

Art. 18 Festività infrasettimanali 18

Art. 19 Ferie e riposi solidali 18

Art. 20 Congedi per le donne vittime di violenza 19

Art. 21 Identità alias in percorsi di affermazione di genere 20

Art. 22 Unioni civili 21

Art. 23 Destinatari e processi della formazione 21

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO 23

Art. 24 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione 23

Art. 25 Rapporto di lavoro a tempo parziale 23

Art. 26 Lavoro Agile 24

Art. 27 Lavoro da remoto 25

Art. 28 Formazione lavoro agile e lavoro da remoto 26

Art. 29 Differenziazione del premio individuale 26

Art. 30 Performance organizzativa 27

Art. 31 Indennità condizioni di lavoro 27

Art. 32 Compensi derivanti da norme di legge 28

Art. 33 Indennità per specifiche responsabilità 29

Art. 34 Messi notificatori 31

TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE 32

Art. 35 Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione 32

Art. 36 Indennità di funzione 32

Art. 37 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada 33

Art. 38 Indennità di servizio esterno 33

TITOLO VII BENESSERE DEL PERSONALE 34

Art. 39 Salute e sicurezza 34

Art. 40 Welfare integrativo 34

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI 36

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del **Comune Di Nerviano**, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo dal 2023 al 2025 (durata triennale) per la parte giuridica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso:
   - la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione: "Amministrazione Trasparente\Personale\Contrattazione Integrativa";
   - la pubblicizzazione tramite le bacheche riservate alle comunicazioni del personale nelle diverse sedi dell'Ente.

3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

TITOLO II
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4
Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente di offrire un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale ha l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 5
Classificazione

1. Con determinazione n. 223/R.G. del 20/03/2023 l'Ente ha provveduto a inquadrare il personale non dirigente ai sensi del nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, come da successivi commi.

2. I nuovi profili sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-21, come modificato e integrato in sede di confronto.

3. 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

4. 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".

5. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2019-21.

Art. 6
Norme di prima applicazione

1. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di Posizione Organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

3. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

4. Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma 3 sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

   a) **esperienza maturata nell'area di provenienza** (sistema di classificazione vigente o posizione equivalente nel sistema precedente) a tempo determinato o indeterminato: valore massimo attribuito **20%** (1 punto per ogni anno e 0,5 punti ogni 6 (sei) mesi. Frazioni inferiori a 6 (sei) mesi non vengono considerate. Punteggio massimo conseguibile punti 20).

   b) **titolo di studio**: valore massimo attribuito **20%**. Punteggio massimo conseguibile punti 20.

   c) **competenze professionali e capacità organizzative maturate nel settore oggetto del bando** sia a tempo determinato che indeterminato: valore massimo attribuito 60%. Anzianità maturata nel settore oggetto del bando (2 punti per ogni anno e 1 punto ogni 6 (sei) mesi. Frazioni inferiori a 6 (sei) mesi non vengono considerate. Punteggio massimo conseguibile 60 punti).

5. A ciascuno dei criteri di cui ai punti a), b), c) non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

Art. 7
Progressioni economiche all'interno delle Aree

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" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

   a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che nell'ultimo triennio non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

   b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

	Operatori	**Operatori Esperti**	**Istruttori**	**Funzionari e EQ**
Differenziale economico standard	N.…. (€ 550)	N…... (€ 650)	N…... (€ 750)	N…... (€ 1600)
Differenziale economico addetti al coordinamento polizia locale	X	X	N…... (€ 1100)	X
Differenziale economico profili iscritti a ordini o albi professionali o con abilitazione professionale	X	X	N…... (€ 900)	N…... (€ 1800)

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) 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:

   I. 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: punteggio massimo attribuibile 60 punti per operatori e operatori esperti, 55 punti per istruttori e 50 punti per funzionari e EQ;

   II. corsi formazione svolti per conto del Comune di Nerviano nel triennio precedente solo per istruttori e funzionari e EQ: punti 5 per istruttori, punti 10 per funzionari e EQ. Viene attribuito 1 punto per ogni corso di formazione di durata pari o superiore a 6 ore; per corsi di formazione di durata inferiore alle 6 ore viene attribuito 0,5 punti. Punteggio massimo conseguibile di punti 5 per istruttori e punti 10 per funzionari e EQ;

   III. 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: punteggio massimo attribuibile 40 punti (Viene attribuito 1 punto per ogni anno nel medesimo profilo e 0,5 punti ogni 6 mesi. Frazioni inferiori a mesi 6 non vengono considerate. Punteggio massimo conseguibile di punti 40);

   IV. al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo di 3 punti.

e) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
   - minor numero di progressioni economiche effettuate;
   - maggiore anzianità presso l'ente;
   - maggiore età;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

4. Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 (Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

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

6. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.

7. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione “*per presa visione e ricevuta copia*” della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente.

8. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell’Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell’Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell’Area dei Funzionari e nell’Area degli Istruttori di cui all’art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l’esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l’iscrizione ad un ordine professionale o l’abilitazione professionale o l’iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 ed euro 150.

TITOLO III
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

   Tali posizioni richiedono:

   a) 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 espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

   b) 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.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che 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 acquisiti;

3. Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione.

Art. 9
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi *(quota massima riducibile)* per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
3. La quota delle risorse per le Elevate Qualificazioni destinata all'indennità di risultato non può essere inferire al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 10
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi:
   - Polizia Locale
   - Servizi Demografici
   - Biblioteca Comunale
   - Segreteria
   - Protocollo

   la cui articolazione oraria è su sei giorni lavorativi.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

5. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

6. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 11
Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L’Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all’attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. L’Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all’utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l’effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L’effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All’obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l’Ente procede ad erogare, se dovuta e sullo stipendio del mese successivo alla effettuazione, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:
    - 15% per lavoro straordinario diurno;
    - 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
    - 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.
6. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall’art. 79 comma 2 lettera d) CCNL 2019/2021.

7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell’orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (es: Istat, progetti Regione Lombardia, etc.).

Art. 12
Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il 20 di ogni mese della turnazione programmata per il mese successivo.

Art. 13
Reperibilità

1. Per il servizio di Stato Civile con esclusivo riferimento alle procedure in materia di decessi viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 – 13,00 (art. 24, comma 4, CCNL 2016/2018). Le parti stabiliscono che sia remunerato con la somma di € 13,00. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

2. Il medesimo servizio di reperibilità viene istituito anche per il personale operaio e tecnico. Esso è remunerato con la somma da € 10,33 a € 13,00. Le parti stabiliscono che sia remunerato con la somma di € 13,00. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari. Le parti concordano che il personale operaio, valutata la sua effettiva consistenza, possa essere messo in reperibilità per 8 volte in un mese, fatta salva comunque la rotazione.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 2 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 2.

7. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 14
Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 (Servizio mensa) CCNL 2019/2021, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti e superiore alle due ore, potrà essere fruita nell'arco temporale ricompreso tra le 12:30 e le 14:30.

3. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
   - personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
   - personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

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

Art. 15
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero nel rispetto di quanto segue e, comunque, solo compatibilmente con gli orari di apertura al pubblico che in ogni caso non potranno subire ritardi e con le esigenze di funzionalità degli uffici che non potranno essere compromesse:

   - personale NON turnista: flessibilità in ingresso fino alle 09,15 e in uscita dalle 13,15 in caso di giornata corta e dalle 16,15 in caso di rientro pomeridiano ad eccezione della giornata di giovedì;
   - personale impegnato nei servizi su turni: tollerabilità di cinque minuti a inizio turno.

Tale istituto consente al lavoratore di timbrare la presenza in servizio entro i limiti temporali sopra indicati senza necessità di essere a tale scopo autorizzato purché vi sia recupero nelle forme di cui al successivo comma 2. Al di fuori della flessibilità concessa, il dipendente dovrà fare ricorso ai permessi contrattualmente previsti previa autorizzazione.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
   - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 16
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Nerviano con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Per la disciplina dell'istituto in oggetto si richiama il Regolamento della banca delle ore adottato dal Comune di Nerviano con deliberazione di Giunta Comunale n. 196 del 04/12/2014.

Art. 17
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

2. L’ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
   - Al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre
   - Nei casi di elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell’orario multiperiodale o dell’arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, il personale interessato potrà fruire delle ferie maturate entro il primo semestre dell’anno successivo.

Art. 18
Festività infrasettimanali

1. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL2019/2021, l’attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.

Art. 19
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
   - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell’art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell’orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell’orario settimanale di lavoro su sei giorni;
   - le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all’art. 28.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all’ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
   Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 20
Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.

3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 - 2018.

4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice a domanda può essere esonerata dai turni disagiati.

6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento o di comando ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento o il comando presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.

8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 – 2018;

9. La lavoratrice può, inoltre, a domanda, essere esonerata dai turni disagiati.

Art. 21
Identità alias in percorsi di affermazione di genere

1. Al fine di tutelare il benessere psicofisico di lavoratori transgender, l'Ente si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, eliminando situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.
2. Su richiesta della persona interessata l'Ente assegna un'identità alias al dipendente, anche con riferimento a quanto previsto dall'art. 55-novies del D.lgs. n. 165/2001, tramite la sottoscrizione di un Accordo di riservatezza confidenziale, nel quale sarà specificate in apposita regolamentazione interna secondo quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 2019-21.

Art. 22
Unioni civili

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 23
Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, entro il mese di novembre anno precedente tenuto conto dell'art. 54, comma 3 del CCNL 2019-2021.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Nell'ambito del piano di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. Il piano di formazione prevede la formazione a distanza, la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione;
8. 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.
9. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

10. Nell'ambito del piano di formazione, sono individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Art. 25
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
   a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
   b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
   c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme

in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
   a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
   b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
   c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
   d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
   e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
   f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
   g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

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

Art. 26
Lavoro Agile

1. Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinato da ciascun Ente con proprio regolamento ed accordo tra le parti, anche

con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vicoli di orario o luogo di lavoro.

2. Per la disciplina dell'istituto in oggetto si richiama il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile (smart working) adottato dal Comune di Nerviano con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 07/07/2022, così come rettificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 182 del 24/11/2022.

Art. 27
Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
   a) presso il domicilio del dipendente;
   b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.

6. L’amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l’attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l’amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall’art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall’art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 28
Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell’ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all’utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l’obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

Art. 29
Differenziazione del premio individuale

1. Sulla base del sistema di valutazione allegato al presente CCDI, verrà valutata la performance individuale del personale dell’Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il 31 gennaio di ciascun anno.

2. A n. 2 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), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi la cui misura è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	

Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione	2
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

   a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
   b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
   c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 30
Performance organizzativa

1. Il nucleo di valutazione, sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Art. 31
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

   a) disagiate;

   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

   c) implicanti il maneggio di valori.

   a. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00.

2. Le parti concordano che le indennità saranno corrisposte come segue:

   a) disagio € 2,00/giorno
   b) rischio € 2,00/giorno
   c) maneggio valori: ai dipendenti cui sono assegnate mansioni che prevedono maneggio di valori a qualsiasi titolo (economo, agenti contabili e addetti allo sportello) l'indennità verrà corrisposta nella misura di € 2,00/giorno.

3. L'attribuzione dell'indennità avviene con decreto del Responsabile.

4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

   a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 2019-2021.

Art. 32
Compensi derivanti da norme di legge

1.L'Ente, sulla base di specifico e separato accordo tra le parti, può corrispondere compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- indagini statistiche periodiche;
- censimenti permanenti;
- funzioni tecniche;
- condono edilizio

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfettario riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Le parti concordano che superato un determinato importo, di seguito riportato, la retribuzione di risultato o il compenso per la performance subisce le seguenti riduzioni:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	**Riduzione quota compenso performance/indennità di risultato**
fino ad euro 5.000	Nessuna riduzione
da euro 5.000,01 a euro 10.000,00	riduzione del 10%;
oltre euro 10.000,00	ulteriore riduzione del 20%

4. Gli incentivi di cui all'art. 45 del D. lgs 36/2023, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 33
Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019-2021.

2. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono quelle indicate all'art. 84 comma 1 del CCNL 16/11/2022.

3. Per la definizione dell'importo dell'indennità i Responsabili di Settore devono rispettare i criteri di seguito elencati:

    a. Responsabilità della gestione della struttura assegnata (in relazione alle risorse umane ed economiche amministrate);
    b. Responsabilità di procedimenti complessi;

c. Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;
d. Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, singoli, Amministrazioni e imprese.

4. Per la determinazione delle indennità annuali da attribuire in relazione ai punteggi definiti in funzione alle fattispecie sopra riportate, si procederà nel modo seguente. Gli importi economici corrispondenti ai punteggi calcolati sono determinati in ragione dell'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziate nel Fondo del salario accessorio, come contrattate ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), per il finanziamento delle indennità di specifiche responsabilità.

5. Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili, diminuito dell'indennità minima (euro 250) moltiplicato per il numero di indennità istituite, per la somma di tutti i punteggi attribuiti a tutte le posizioni e moltiplicando quest'ultimo per il singolo punteggio attribuito ad ogni posizione.
   La formula di calcolo è la seguente:

$$\text{ISR} = 250{,}00 + \frac{Budget\ annuale\ - (250{,}00 * n)}{T} \times Pisr$$

ISR = indennità di specifica responsabilità
n = numero di indennità da riconoscere
T = totale punteggi attribuiti a tutte le indennità
Pisr = punteggio attribuito all'indennità che si sta calcolando

Tabella di graduazione

Indennità per specifiche responsabilità						
Nome	Struttura	Responsabilità della gestione della struttura assegnata **MAX 20 PUNTI**	Responsabilità di procedimenti complessi **MAX 10 PUNTI**	Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale **MAX 10 PUNTI**	Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori **MAX 10 PUNTI**	Tot. punti

6. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

7. Qualora, a seguito del processo di pesatura e dell'individuazione dell'importo spettante ad ogni lavoratore, lo stesso risulti superiore ai 3.000 euro annui lordi per i dipendenti appartenenti alle aree degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori o superiore ai 4.000 euro annui lordi per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari ed EQ, la somma riconosciuta verrà ricondotta al suddetto importo massimo.

8. 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 D.L. n. 112/2008.

9. 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. n. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

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

Art. 34
Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 40% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente attualmente pari a euro 5,88.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 35
Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

2. Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nella presente sezione si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 36
Indennità di funzione

1. In applicazione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022 è possibile attribuire al personale di Polizia Locale inquadrato nella categoria D che non sia titolare di incarico di Elevata Qualificazione, svolgente funzioni vicarie del/della titolare di incarico di Elevata Qualificazione di riferimento nella gestione operativa all'interno del servizio o di parte di esso: euro 1.500, ridotto proporzionalmente in caso di part-time, malattie, ferie e permessi per intera giornata.

2. L'attribuzione dell'indennità di funzione avviene con decreto del Responsabile.

3. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
   b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
   d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
   e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2021;
   f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorsero decentrati di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 37
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con specifico accordo, concordano le finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992.

2. Una parte delle risorse, pari alla percentuale definita annualmente con Deliberazione di Giunta Comunale, verrà versata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 38
Indennità di servizio esterno

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: € 1.00-€ 15,00. Le parti concordano che il valore dell'indennità è pari a € 3,00.

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. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

4. L'indennità di cui al presenta articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2022.

TITOLO VII
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 39
Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
   - infortuni sul lavoro;
   - malattie professionali.

Art. 40
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle

di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

3. Nelle Camere di commercio l’erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

TITOLO VIII
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Nerviano, lì 19/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente Dott. Matteo Bottari
Componente Dott.ssa Silvia Ardizio
Componente Dott.ssa Federica Coruzzi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Per la RSU

Sig. Davide Leoni
Sig. L'Aprea Raffaele
Sig.ra Concetta Ferraro

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CISL FP Milano Metropoli Patrizia Ferrari
FP CGIL Ticino Olona Roberto Nania
UIL FPL Milano Fabio Novelli
CSA RAL Domenico Godano