



L'anno duemilaventre (2023) il giorno 21 del mese di dicembre, dalle ore 10.00 con la continuazione nella sede istituzionale del Comune di Gallarate, via Verdi n. 2, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale nei termini sottoindicati appongono la loro sottoscrizione al documento di seguito riportato, con ciò espressamente

stipulando

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023, 2024, 2025
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALLARATE
Parte Giuridica**

Sono presenti:

La delegazione trattante di parte pubblica:

- Il Segretario Generale dott. Sarnelli Giacinto in qualità di presidente della delegazione di parte pubblica;

La delegazione trattante di parte sindacale:

Per la R.S.U.:

ROSSI Roberto
SCHIAVONE Paolo

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

BENACOLI BAZZERO Elisa
MACCHI Eleonora
CHIARA Raffaella
TATEO Luca
IETTO Antonella
MASSIMO Rosaria
TURRISI Luca
DI TRANI Michele
VELLA Domenico

Per le OO.SS. territoriali:

FP-CGIL: Iommazzo Sergio
CISL-FP: Palermo Mirella
UIL-FPL: Raia Lorenzo
C.S.A.: Godano Domenico e DABAGLIO Sergio

Richiamati:

- la deliberazione di Giunta comunale del 06/06/2018, n. 77, efficace ai sensi di legge, inerente alla nomina della delegazione di parte Pubblica per le procedure di contrattazione del personale non dirigente;
- il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti acquisito al prot. n. 87494 del 15/12/2023;
- la deliberazione di Giunta Comunale del 20/12/2023 n.217, immediatamente eseguibile, relativa all'autorizzazione definitiva del CCDI sull'utilizzo del fondo di produttività per il 2023 per il personale non dirigente;

Le parti:

- stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo parte giuridica per il triennio 2023, 2024, 2025 per il personale non dirigente del Comune di Gallarate allegato parte integrante alla presente verbale;
- si danno reciprocamente atto e convengono che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e, in tale contenuto, lo sottoscrivono.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (da ora solo CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018) nella parte ancora applicabile;
 - c) Il d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) Il d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
 - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 169 del 20/12/2016 e ss.mm.ii.;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 35 del 02/03/2018 e ss.mm.ii.;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale presso altri soggetti.
2. Il presente CCDI ha durata triennale. La sua vigenza decorre dalla data della sua sottoscrizione definitiva, ad eccezione degli istituti che hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di attribuzione come da CCNL, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sottoscrizione fino all'esito della stipulazione di un nuovo CCDI.
3. Le parti concordano fin d'ora che in caso di stipulazione di un nuovo CCNL, le norme del presente CCDI incompatibili sono automaticamente e di pieno diritto disapplicate. La medesima disciplina si applica anche e a maggior ragione nel caso di sopravvenienza di norme di legge o aventi forza di legge incompatibili con i contenuti del presente CCDI.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, verranno negoziati con cadenza annuale. In quella sede, si tiene conto dei contenuti dei regimi indennitari stabiliti nel presente CCDI per la valorizzazione dei pertinenti contenuti delle parti stabili del fondo di produttività, in modo da evidenziarne la quantificazione anche con riferimento all'art. 40 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.
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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni lavorativi dalla richiesta avanzata.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

28 DIC. 2023

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. La richiesta di incontro può essere unilaterale, nel qual caso deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la problematica interpretativa. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni lavorativi dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

CAPO II – RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Il sistema delle relazioni sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt. 4 (Informazione), 5 (confronto), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), che integrano in ogni loro parte il presente CCDI per quanto espressamente previsto.
3. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri con le parti possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica.
4. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
5. Le riunioni nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali (confronto, CCI) vengono convocato dall'ufficio preposto, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. L'ordine del giorno e gli eventuali documenti relativi ai punti di discussione saranno forniti all'atto di convocazione. I verbali finali di confronto e di contrattazione sono redatti a cura dell'Amministrazione.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

Art. 6 Soggetti sindacali

1. I soggetti titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021.
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

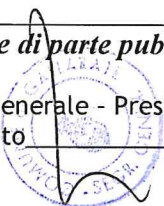
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 e successivi del CCNL 16/11/2022, possono essere previste entro le misure massime in esso previste, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo. Tali integrazioni della parte variabile sono ammesse laddove, nel bilancio dell'Ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico provvedimento o atto di indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
3. La quantificazione annuale delle risorse viene di norma adottata secondo le modalità previste dal CCNL e compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. L'atto di approvazione viene successivamente inviato alle RSU e alle OO.SS.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

Art. 8 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) premio differenziale individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
 - o) maggiorazione non superiore del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

28 DIC. 2023

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 9 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Il Comune di Gallarate promuove il merito ed il miglioramento della *performance* organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*) del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni.
2. L'Ente misura e valuta la *performance* dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* organizzativa e individuale una quota del trattamento accessorio complessivo comunque denominato a valere sulla parte variabile del fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022.
- 2.
3. I compensi accessori correlati alla *performance* organizzativa e individuale sono finalizzati a promuovere gli incrementi della produttività degli uffici del Comune di Gallarate debitamente consuntivati e come tali certificati in modo obiettivo, la capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti agli *stakeholder*, così come trasfusi negli obiettivi gestionali annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi e all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
- 3.
4. La definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori di successo, nonché il collegamento tra gli obiettivi e la loro valorizzazione economica si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della *Performance* dell'Ente, parte del Piano Esecutivo di Gestione, oggi PIAO.
- 4.
5. La misurazione e la valutazione della *performance* è effettuata in base allo S.Mi.Va.P.(Sistema di misurazione e valutazione della *Performance*)



La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla *performance* in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi e in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. 27/10/2009, n. 150 e successive modificazioni.
- 6.
7. Nel rispetto dei contenuti degli atti organizzativi adottati dall'Amministrazione comunale, le parti determinano i seguenti criteri in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
- 7.
- 8.
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse premiali sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*, tale misurata e valutata secondo le indicazioni dello S.Mi.Va.P.;
 - c) la premialità dei dipendenti deve essere sempre ricondotta e parametrata secondo indicatori riscontrabili in termini oggettivi preordinati al miglioramento quali-quantitativo della prestazione resa rispetto al suo *standard*;
 - d) la *performance* individuale è rilevata e valorizzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti; qualità della prestazione; comportamento organizzativo e professionale; valorizzazione del miglioramento della prestazione in presenza di obiettivi ricorrenti a contenuto omogeneo;
 - e) la *performance* organizzativa è rilevata e valorizzata all'esito della misurazione delle utilità conseguite nella gestione dei processi dell'ente e della gestione professionale dei relativi rischi organizzativi;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni.

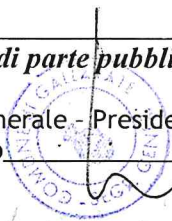
Art. 10

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
- differenziali di progressioni economiche;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.: R. Sarnelli

Giuseppe Sarnelli

FP - CGIL: Giuseppe Sarnelli

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

C.S.A.: _____

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.

3. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

- ¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
 b) premi correlati alla *performance* individuale;
 c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
 j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
 Sarnelli Giacinto

28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
6. L'eventuale variazione, rispetto all'anno precedente, delle quote destinate ai singoli istituti finanziati con la parte stabile del fondo, sono oggetto di contrattazione tra le parti.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 11 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di 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, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi	Art. 102	200

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

	professionali Area dei Funzionari ed EQ		
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo, o che ha effettuato una progressione tra le aree, compatibilmente con le disposizioni dell'art. 15 comma 2 e 3 del CCNL 16/11/2022
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale e organizzativa nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

Art. 12 – Principi generali

1. Il CCDI definisce le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto.
9.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono correlate esclusivamente al contenuto e alla modalità della prestazione lavorativa concretamente resa. Di conseguenza non assumono rilievo, ai fini dell'individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento.
10.
4. Le indennità indicate nel presente articolo sono conferite dal Dirigente nella sua qualità di privato datore di lavoro con atto datoriale entro il perimetro degli atti organizzativi vigenti.
11.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa, rimanendo fermo il principio per cui uno stesso disagio non può essere indennizzato con due o più causali diverse.
12.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è assoggettato a verifica periodica dal Dirigente datore di lavoro con cadenza trimestrale. In caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, il Dirigente ne comunica l'esito tempestivamente al Servizio Personale ed al dipendente interessato.
13.
14.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio. Il caso contrario, esse sono proporzionalmente ridotte.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

Art. 13 - Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano:
 - a) rischio – comma 2 e ss.
 - b) disagio – comma 5 e ss.
 - c) maneggio di valori – 8 e ss.
2. Sono considerate a rischio quelle attività per le quali dallo svolgimento della prestazione lavorativa derivi la marcata probabilità di accadimenti pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale nei termini rilevati dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità di rischio sono individuate le seguenti attività, cui corrispondono i relativi valori di indennità:
 - a) addetto al trasporto di cose anche con automezzi, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) addetto a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) addetto alla rimozione e seppellimento salme;
 - d) personale a contatto con materiale a rischio biologico presso gli asili nido;
 - e) addetto alla manutenzione degli stabili comunali (falegname, elettricista, idraulico, fabbro).
3. Il valore giornaliero è concordato in € 2.00 lordi, su base media di 26 giorni lavorativi di esposizione per una indennità complessiva mensile di € 52,00 lordi. Nelle giornate di assenza e/o di "mancata esposizione al rischio" la misura dell'indennità mensile viene ridotta di 1/26.
4. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- 15.
5. Sono considerate attività disagiate quelle attività che comportano ampia flessibilità del modello organizzativo dei soli servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, quando la modalità della prestazione lavorativa è caratterizzata da:
 - a) entrate e uscite diversificate nei giorni della settimana;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

- b) variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
- c) necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura dei servizi
6. Il valore giornaliero è concordato in € 2.00 lordi su base media di 26 giorni lavorativi di esposizione al disagio per una indennità complessiva mensile di € 52,00 lorde ed è corrisposta annualmente. Nelle giornate di assenza e/o mancata esposizione al disagio la misura dell'indennità mensile è ridotta di 1/26.
7. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
- 16.
- 17.
8. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme che sono oggetto di maneggio e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alla relativa attività.
- 18.
9. I parametri mensili di riferimento per l'erogazione della suddetta indennità sono:
- a) maneggio valori mensile da € 1.000 e fino ad €. 20.000 = indennità giornaliera € 1,00;
- b) maneggio valori mensile oltre € 20.000 = indennità giornaliera € 1,55.
10. Il Dirigente trasmette al Servizio Personale i prospetti relativi alle giornate in cui i dipendenti interessati siano stati effettivamente adibiti al servizio di cui sopra, con l'indicazione dei valori di cassa effettivamente maneggiati da ciascuno di essi.

Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

28 DIC. 2023

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 2.000 annui lordi, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente dirigente, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e dei fondi disponibili;
 - b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori (strutture apicali dell'ente), sulla base delle unità di personale interessate.
3. L'importo dell'indennità è determinato dal competente Dirigente, applicando i criteri di cui alle tabelle che seguono.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno del settore di riferimento. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI/ ISTRUTTORI:

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures and initials]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.000=

Punti	da	40	a	49	Max	€. 350
Punti	da	50	a	69	Max	€. 500
Punti	da	70	a	89	Max	€. 750
Punti	da	90	a	100	Max	€. 1.000

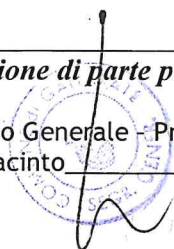
Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 2 persone	fino a 10
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari. Rientrano le responsabilità dei dipendenti con funzioni di ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale, responsabile dei tributi addetti agli uffici urp, addetto agli uffici protezione civile e messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario	Media	fino a 35
	Elevata	da 36 a 50

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

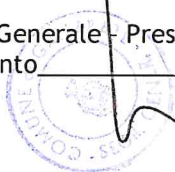
C.S.A.:

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.000

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità	fino a 25

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

	nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso coordinatore)	Fino a 3	fino a 10
	Oltre 3	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità su base di settore.

Art. 15 - Indennità messi notificatori art. 54 – CCNL 14.09.2000

1. Ai messi notificatori dell'Ente è riconosciuta, in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000, una

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC, 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

quota pari a € 1,50 lordi per ogni notifica effettuata e soggetta a rimborso spese da parte dell'amministrazione finanziaria.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge -

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 16.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente.

Art. 16.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di cui all'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente Responsabile.

Art. 16.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Dirigente responsabile;

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, e vengono liquidate nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

28 DIC, 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

Art. 17 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:

19. Le parti definiscono che la percentuale di maggiorazione del valore medio *pro-capite* nella misura del 30% e la quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita tale maggiorazione nella misura del 5% del personale valutato positivamente e rientrante nell'ambito di collocazione "*ambito di eccellenza*" sulla base dello S.Mi.Va.P..

20. Conseguentemente si procederà con le seguenti modalità:

21.

Dati: Σ premi attribuiti al personale valutato positivamente = € X

i. n° dipendenti valutati positivamente = Y

Calcolo: Premio medio pro-capite = Σ premi / n° dipendenti valutati positivamente = € X/Y = € Z

Maggiorazione pro-capite (a favore del 5% dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate per categoria) = Premio medio pro-capite * 30% = € Z * 30% = € W

Maggiorazione totale = Maggiorazione pro-capite * quota massima dipendenti (W*5%) = € M.

Nell'ambito delle risorse per la *performance* individuale è ricompresa anche la quota M da destinare all'erogazione di tale maggiorazione.

2. La percentuale di cui al comma 1 può annualmente essere ridotta al 20% nel caso di attivazione di uno o più obiettivi in ambito di performance riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso.
3. In caso di parità di valutazione prevarrà il dato della maggiore anzianità nell'ente.

Capo VII – Sezioni speciali (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

a) Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in euro 3,50² al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro con conseguente riparametrazione.
3. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza trimestrale, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

Art. 19 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.

² Con eventuale utilizzo per il differenziale in aumento dei fondi di cui all'art 208 del CDS. L'aumento sarà applicabile dal trimestre successivo alla sottoscrizione del CDI

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

28 DIC. 2023

2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
- a) Agente: da 350 a 1.000;
 - b) Ufficiali: da 500 a 2.000;
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno. Qualora invece dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità su base di settore
5. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

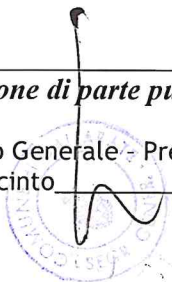
AGENTE: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.000=

Punti	da	40	a	49	Max	€. 350
Punti	da	50	a	69	Max	€. 500
Punti	da	70	a	89	Max	€. 750
Punti	da	90	a	100	Max	€. 1.000

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

2. Complessità attività	Media	Fino a 20
	Elevata	Da 21 a 46,5
3. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso coordinatore)	Almeno 2 persone	fino a 10
4. Grado rivestito.	Vedi tabella	Fino a 3,5

UFFICIALE: COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti	da	40	a	49	Max	€. 500
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.000

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 21 a 35

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

[Signature]

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

2. Complessità attività	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso coordinatore)	Fino a 3	fino a 10
	Oltre 3	da 11 a 20

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC, 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures and names]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

5. Grado del personale		
	Vedi tabella	5

Categoria del personale	Grado	Punteggio
C - Istruttore	Agente	1
	Agente scelto	1,5
	Assistente	2
	Assistente scelto	2,5
	Sovrintendente	3
	Specialista di vigilanza (in esaurimento) – Sovrintendente scelto – Sovrintendente Esperto	3,5
D - Funzionari	Vice Commissario	4
	Commissario	4,5
	Commissario capo – Commissario capo coordinatore	5

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità su base di settore.

22.

b) Personale educativo e scolastico:

Art. 20 – Incentivi economici per attività ulteriori rispetto a calendario scolastico

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.: [Firma]

[Firma]

FP - CGIL: [Firma]

CISL - FP: _____

UIL - FPL: _____

C.S.A.: _____

28 DIC. 2023

art. 7, comma 4, lett. ab) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ab); 86, comma 7; 87, comma 5; 88, comma 5 e 89, comma 3, del CCNL-2022, il personale educativo può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico per un periodo non superiore a quattro settimane da utilizzarsi per le attività dei nidi.
2. Le parti concordano di utilizzare tale istituto al fine di coprire le giornate complessive di apertura previste dalla Regione Lombardia, ai fini del rispetto dei requisiti per l'autorizzazione al funzionamento, con le modalità già sperimentate negli anni precedenti e cioè con realizzazione di specifico progetto annuale, risultante dalla contrattazione annuale di parte economica.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022; in ordine al previsto confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022, vengono confermati i contenuti del verbale di confronto del 14 febbraio 2019;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q, viene destinata una quota non inferiore al 15% per il finanziamento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime E.Q.;
 - b) l'importo destinato alla retribuzione di risultato, calcolato quale differenza tra il fondo disponibile e le indennità di posizione erogate, è corrisposto in proporzione alla valorizzazione economica della retribuzione di posizione così come determinata dall'Ente;
 - c) la quantificazione della retribuzione di risultato avviene in applicazione dello S.Mi.Va.P.;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signatures]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

- d) in caso di conferimento *ad interim* di incarico di E.Q compete esclusivamente una retribuzione di risultato tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione che la riguarda;
- e) i criteri per la quantificazione della retribuzione di risultato in caso di incarichi *ad interim* sono: la complessità dell'incarico attribuito, il livello di responsabilità connesso all'incarico e il grado di conseguimento degli obiettivi.
- f) Ai titolari di incarichi di E.Q competono, in aggiunta alla retribuzione di risultato, i compensi che derivano da particolari disposizioni di legge nei termini definiti dal presente CCDI, fatto salvo quanto disciplinato dal suo art.20.

Art. 22 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

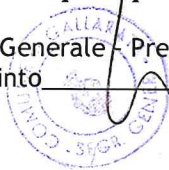
1. La correlazione tra la retribuzione di risultato degli incarichi di EQ e i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge loro dovuti, non conduce a riduzioni o abbattimenti della retribuzione di risultato qualora quest'ultima sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della *performance*, oggi PIAO, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i già menzionati compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della *performance*, oggi PIAO, assegnati alle posizioni con incarico di EQ, sarà attuato un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di incarico di EQ secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo *ex lege* Riduzione della retribuzione di risultato%

da € 1.000,00 a € 1.999,00	10
da € 2.000,00 a € 2.999,00	15
da € 3.000,00 a € 3.999,00	20
da € 4.000,00 a € 4.999,00	25
da € 5.000,00	30

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 – Reperibilità

art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente con atto organizzativo che lo valorizza economicamente a cadenza periodica secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità è determinato in € 10.33 per 12 ore giornaliere ed è corrisposto mensilmente.
23.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
24.
4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.
25.
5. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si rinvia all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. 21.05.2018 e all'atto organizzativo di istituzione del servizio di reperibilità.

Art. 24 – Turnazioni

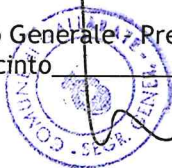
art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale / Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

Segretario Delegazione: Aukedotto

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.

Art. 25 - Riduzione di orario

art. 7, comma 4, lett. ad) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1° aprile 1999, le parti confermano il contenuto dell'accordo del 16/12/2003 per il personale turnista di polizia locale.

Art. 26 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo specifiche esigenze organizzative; in questo caso, il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 36 ore.

Art. 27 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di **sei mesi**, per le seguenti tipologie di lavoratori per la particolarità organizzative che li interessano:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.
 - dipendenti degli *staff* secondo gli atti organizzativi dell'Ente;
 - dipendenti che svolgono stabilmente assistenza agli organi amministrativi dell'Ente.

Art. 28 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, la flessibilità dell'orario di lavoro è determinata e delimitata con atti organizzativi dall'Ente nel rispetto dei seguenti criteri:
- 26.
- a) previsione di una o più fasce di flessibilità oraria;
 - b) determinazione della flessibilità oraria in entrata entro il termine massimo di un'ora;
 - c) determinazione della flessibilità oraria in uscita entro il termine massimo di un'ora per le giornate nelle quali non è previsto il rientro pomeridiano e di mezz'ora per le giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano;

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

- d) determinazione della flessibilità oraria in entrata e in uscita entro il termine massimo di un'ora per i servizi demografici e di un'ora e quindici in uscita nella giornata del sabato;
- e) determinazione della flessibilità oraria in entrata entro il termine massimo mezz'ora per i servizi di biblioteca, e per quelli svolti da commessi e operai, purché non turnisti;
- f) determinazione di più ridotti ambiti di flessibilità oraria in entrata per il personale che, in base ad atti organizzativi dell'Ente, svolge servizi in turno nonché per i servizi svolti in ambito scolastico;
- g) recupero del debito orario entro i due mesi successivi di maturazione in conformità alle esigenze organizzative determinate dal Dirigente;
- h) possibilità di determinazione di ulteriori forme di flessibilità oraria in caso di congedi parentali, permessi per assistenza a portatori di handicap, inserimento in progetti terapeutici, necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, partecipazione a progetti di volontariato, affezione da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto al termine del servizio

art. 7, comma 4, lett. aa) Ccnl 16/11/2022

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti confermano i contenuti dell'accordo decentrato del 20/11/2015.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

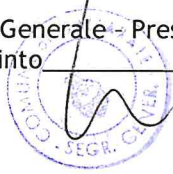
Art. 30 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

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.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Handwritten signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente sono 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.

27.

3. L'Amministrazione si impegna a 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.

28.

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.

29.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a 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, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 09.04.2008, n. 81.

30.

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

31.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) mediante opportuni percorsi di formazione e qualificazione;

b) mediante l'utilizzo di innovativi strumenti tecnologici.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale – Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 32 - Welfare integrativo –

art. 7, comma 4, lett. h) – art. 82 Ccnl 16/11/2022

32.

33. 1. Le parti concordano l'attivazione dal 01/01/2024 del welfare integrativo aziendale per tutti i Dipendenti destinatari nel Comune delle risorse di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.
34. 2. In via prioritaria tutte le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, come richiamate dall'art. 82, comma 2, del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 (Piani di razionalizzazione della spesa) sono destinate alle finalità di cui al presente articolo.
35. 3. Le risorse di cui al comma precedente - e quelle aggiuntive eventualmente concordate annualmente tra le Parti nell'ambito delle disponibilità del fondo di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 – costituiscono fondo welfare ripartito in parti eguali tra tutti i Dipendenti di cui al precedente comma 1 proporzionalmente al periodo di servizio nell'anno, con eccezione dei periodi senza alcuna retribuzione.
36. 4. L'utilizzo del *fondo individuale welfare*, da parte di ciascun assegnatario, potrà avvenire esclusivamente tramite piattaforma digitale di gestione messa a disposizione, con attivazione e onere da parte del Comune di Gallarate, che preveda la possibilità di utilizzi autonomi nell'ambito sanitario pubblico e privato, educativo-formativo, assistenziale-sociale, ludico-ricreativo ed eventuali altri ambiti contemplati dal CCNL e con benefici fiscali e previdenziali per il Dipendente secondo le casistiche, modalità e i limiti di legge.
37. 5. E' facoltà del Comune mettere a disposizione dei Dipendenti, tramite la medesima piattaforma, altre forme di acquisto convenzionato di beni o servizi con utilizzo di risorse proprie del Lavoratore.
38. 6. Le Parti concordano di incontrarsi all'inizio di ogni anno, su richiesta di una delle due Parti, per comunicazione dati di utilizzo complessivo del fondo welfare di Ente ed eventuali iniziative concordate di miglioramento del sistema complessivo di welfare con l'obiettivo di contribuire all'incremento del benessere organizzativo e alla conciliazione della vita privata e lavorativa. Analogamente potranno essere attivate, durante l'anno, indagini di *job satisfaction* tra i lavoratori al fine di verificare il grado di soddisfazione nelle modalità di funzionamento del sistema di welfare e potenzialmente risolvere criticità diffusamente segnalate.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

39. 7. In sede di prima applicazione, per il solo anno 2024, è facoltà del singolo Lavoratore destinare integralmente e preventivamente il *fondo individuale welfare* a incremento del proprio incentivo economico per la produttività personale, mediante comunicazione formale sottoscritta in tal senso pervenuta all'Ente entro il 30/06/2024. Non sono ammesse opzioni parziali. In tale caso il fondo è riproporzionato in relazione al parametro individuale di valutazione dell'anno ed erogato al Dipendente con le trattenute e assoggettamenti di legge. I relativi resti non erogati costituiscono economia di gestione per l'Ente a parziale compensazione dei maggiori oneri previdenziali e assistenziali a carico.

40.

41.

42. TITOLO IV

43. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO E NORME FINALI

44.

45. CAPO I GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

46.

47. Art. 33 Campo di applicazione

1. Le parti convengono di confermare i contenuti del CCDI del 22/07/2019 art. 37, 38, 39 e 40.

48.

49.

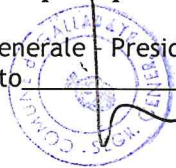
CAPO II DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 Disposizione finale di coordinamento

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.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE
AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche all'interno delle aree (d'ora in avanti definite PO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 14, CCNL 16 novembre 2022 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione, attraverso il riconoscimento di "differenziali stipendiali".

Le PO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi, nonché di almeno 36 mesi nella posizione economica. È utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto

La delegazione sindacale

R.S.U.:

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

dall'art. 1 c. 2, D.lgs. n. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Inoltre, è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

3. Criteri di valutazione

1) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno è determinato in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;

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

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

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione a una delle annualità; la media è assoggettata a normalizzazione aritmetica. E con il limite di accesso all'istituto, comunque, non inferiore a 6/10; Ponderazione 60%

b) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; Ponderazione 30%

c) Formazione. Capacità culturale, professionali e formativi desumibili da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica; Ponderazione 10%

Viene riconosciuto un punto per attestato fino ad un massimo di 10. Non sono considerabili attestati per corsi la cui frequenza è obbligatoria (ad es. Sicurezza, Anticorruzione, Trasparenza, HACCP, etc etc....) né i corsi inferiori a quattro ore

4) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo come segue:

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 1% calcolato sul totale del punteggio dei punti precedenti
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% calcolato sul totale del punteggio dei punti precedenti
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% calcolato sul totale del punteggio dei punti precedenti

5) Nel rispetto del principio di non discriminazione, a parità di fascia di punteggio attribuito, sono stabiliti i seguenti criteri di priorità:

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

4. Procedimento

La procedura selettiva viene avviata con un apposito avviso che comunica ai dipendenti i criteri per accedere all'istituto e le risorse disponibili annualmente.

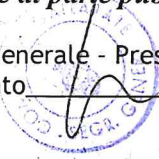
L'amministrazione acquisisce i dati inerenti i fattori valutativi di cui al punto n. 3 lett. a) e b) direttamente dal fascicolo personale del dipendente.

Durante la fase di pubblicazione il dipendente può trasmettere all'ufficio personale eventuali attestati inerenti il punto 3 lett. c).

A conclusione della procedura vengono pubblicate le graduatorie provvisorie per area per almeno 10 giorni. Gli interessati possono presentare osservazioni. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica la graduatoria definitiva.

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'amministrazione prende atto della richiesta della parte sindacale di modifica della disciplina aziendale del buono pasto e si impegna, alla luce del monitoraggio dell'andamento della spesa, nel 2024 a valutare un aggiornamento nell'ambito del regolamento di organizzazione come segue:

Appendice buono pasto

Art. 2 - Criteri operativi di applicazione delle previsioni dei contratti collettivi nazionali

Sostituire il comma 2 come segue:

"2. Il buono sostitutivo è riconosciuto in misura di un buono per ogni giornata effettivamente lavorata, con un minimo di sette ore, su almeno due semiturni, con pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore. La prestazione lavorativa minima del semiturno considerato ai fini del riconoscimento del buono pasto dovrà essere di durata non inferiore a un'ora e trenta."

La delegazione di parte pubblica

Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC. 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:

[Signature]
[Signature]
[Signature]

FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.:

ATTRIBUZIONE INCENTIVI ECONOMICI FUNZIONI TECNICHE

Le parti concordano che gli incentivi economici per le funzioni tecniche di cui all'allegato I.10 al D.Lgs. 36/2023, e successive integrazioni e modificazioni, siano attribuiti dal 01/01/2023 nei limiti massimi previsti dall'art. 45 del citato D.Lgs. 36/2023, e con le modalità e le decurtazioni dallo stesso previste, dal Dirigente affidatario del PEG in cui è prevista la spesa per beni, servizi o lavori soggetti all'incentivazione, sentito il Responsabile Unico del Progetto.

DICHIARAZIONE UNILATERALE

La parte sindacale ritiene necessario nell'anno 2024 la revisione dei seguenti accordi vigenti nel comune di Gallarate:

- elevata qualificazione
- buoni pasto
- criteri performance
- precettazione sciopero
- turnazione
- formazione

La delegazione di parte pubblica

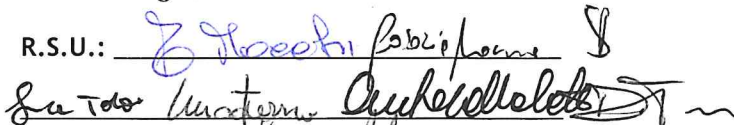
Il Segretario Generale - Presidente della delegazione p.p.
Sarnelli Giacinto



28 DIC, 2023

La delegazione sindacale

R.S.U.:



FP - CGIL:

CISL - FP:

UIL - FPL:

C.S.A.: