

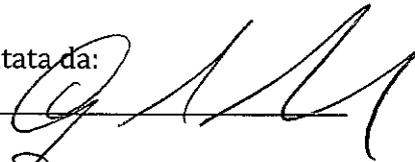
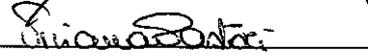
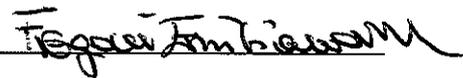


CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025

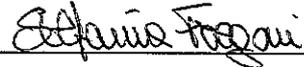
Il giorno 25 maggio 2023 alle ore 16:30 ha avuto luogo, presso il palazzo comunale in Piazza comunale n. 4, l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di Vermezzo con Zelo.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Vermezzo con Zelo relativo al triennio 2023-2025.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- CROPANO Giulia, in qualità di Presidente 
- PASTORI Viviana, in qualità di componente 
- FREGONI Emiliana Maria Luisa, in qualità di componente 

e la seguente RSU:

- FREGONI Stefania ;

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL _____
- CISL FP _____
- UIL FPL - Cristian Perversi  
- CSA Regioni e Autonomie Locali _____



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

[Handwritten signatures]

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
ART. 1 - PREMESSA	4
ART. 2 - OGGETTO E FINALITA'	4
ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE	4
ART. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE.....	5
ART. 5 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI.....	5
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
ART. 6 - OBIETTIVI E STRUMENTI.....	6
ART. 7 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	6
ART. 8 - PREROGATIVE SINDACALI	6
TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO	8
ART. 9 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	8
ART. 10 - RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE	8
TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO.....	10
ART. 11- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO	10
ART. 12 - DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO	11
ART. 13 - ORARIO MULTIPERIODALE	11
ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO	11
ART. 15 - BANCA DELLE ORE	12
ART. 16 - CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	12
TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI.....	14
CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI	14
ART. 17 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE	14
ART. 18 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE	14
ART. 19 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	15
ART. 20 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE	17
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	17
CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE	21
ART. 21- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO	21
ART. 22 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	22
ART. 23 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	24
CAPO III - SEZIONE SPECIALE "DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE"	25
ART. 24 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	25
ART. 25 - CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	26
TITOLO VI - ISTITUTI VARI	28
ART. 26 - INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITÀ DI DOCENZA	28
ART. 27 - WELFARE INTEGRATIVO	28
TITOLO VII.....	30
ART. 28 - DISPOSIZIONI FINALI	30
ALLEGATO N. 1	31
DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1	32

 **FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco






TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - PREMESSA

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

ART. 2 - OGGETTO E FINALITA'

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro del personale non dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Vermezzo con Zelo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), nonché al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente CCI.

¹ In materia si rammenta quanto previsto nel D.Lgs. n. 165/2001:

- Articolo 40, comma 3-bis: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono";
- Articolo 40, comma 3-quinquies: "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile";

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

4


ART. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 - 2025, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Con cadenza annuale possono essere negoziati, su richiesta di una delle parti firmatarie del presente CCI, i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le parti si riuniscono con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione delle norme contenute nel presente contratto. Tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel corso del suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI

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. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto 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.

 **FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco






TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismo paritetico di partecipazione (non istituito presso il Comune di Vermezzo con Zelo in quanto il numero del personale in servizio è inferiore alle 70 unità).
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

ART. 7 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 8 - PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.
2. I componenti della RSU possono utilizzare la casella di posta elettronica a loro dedicata e la bacheca elettronica presente sulla intranet comunale per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale. L'amministrazione si impegna a dare attuazione a quanto indicato entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto.

COMUNE DI MILANO
SECRETARIA
Gianni De Francesco

[Handwritten signatures and initials]

3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

 **FFL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco


7


TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 9 – MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO²

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'articolo 28 del citato D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro – correlato.
3. Il Comune di Vermezzo con Zelo, aggiorna annualmente il Documento di valutazione dei rischi (DVR), nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione; in particolare il Medico Competente provvede all'aggiornamento del piano di sorveglianza sanitaria.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il Comune di Vermezzo con Zelo informa, coinvolge e consulta il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza (RLS) ed attua il piano di informazione e formazione in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso periodici moduli formativi destinati a tutto il personale.
5. Qualora, anche a seguito delle informazioni e consultazioni, ai sensi del comma 4, sia valutata la necessità di aggiornare o modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro definita, ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordarne l'eventuale revisione.
6. Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che particolare attenzione deve essere posta alla tematica concernente la prevenzione dello stress lavoro correlato e dei fenomeni di *burn-out*.

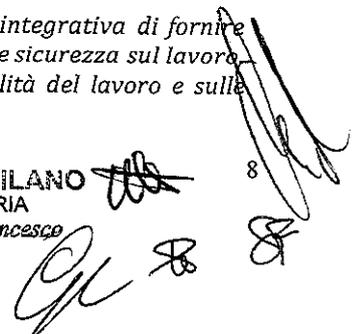
ART. 10 – RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

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.
2. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera t)** del CCNL del 16/11/2022³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:

² L'articolo 7, comma 4, **lettera M)** del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione integrativa i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

CCPPL MILANO
SEGRETERIA
Gianni De Francesco



- a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.
3. Qualora si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 7 giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura preposta alla transizione digitale, per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informatici.

 **CGIA MILANO**
SECRETARIA
Gianni De Francesco






TITOLO IV - ORARIO DI LAVORO

ART. 11- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO ⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario, in accordo con il Responsabile di Area;
 - la fascia temporale di flessibilità è determinata in 30 (trenta) minuti in entrata ed uscita (per l'uscita solo per le giornate senza rientro pomeridiano);
 - la fascia temporale di flessibilità non può sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Area;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile di Area. Esso non incide sul monte ore annuale dei permessi brevi.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovano nelle seguenti condizioni:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'articolo 44 del CCNL del 21/5/2018;
 - 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.

⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

ART. 12 - DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO ⁵

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto legislativo n. 66/2003, per le quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali o di emergenza sanitaria che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - incaricati di posizione organizzativa.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 13 - ORARIO MULTIPERIODALE ⁶

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane. Tuttavia, qualora l'Ente lo ritenesse opportuno, al fine di garantire il corretto funzionamento degli uffici e, previo assenso maggioritario del personale dipendente, è possibile elevare tale limite a 26 settimane.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.

ART. 14 - LAVORO STRAORDINARIO ⁷

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Area, il limite massimo individuale di ore straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue), è elevato come segue:

⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera Q**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

⁷ L'articolo 32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1/4/1999, il limite massimo individuale delle 180 ore per esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiori al 2%.

L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 29, comma 2, del citato CCNL.

- dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli Organi Istituzionali: numero massimo di 50 ore individuali (max 230 ore annue);
- 2. Il numero massimo dei dipendenti di cui al precedente comma 1 non può essere superiore al 2% dell'organico, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo per la remunerazione del lavoro straordinario.
- 3. Le parti con cadenza quadrimestrale, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, effettuano il monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dello stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori.
- 4. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

ART. 15 – BANCA DELLE ORE ⁸

1. La banca delle ore, di cui all'articolo 33 del CCNL del 16/11/2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Area, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 15 (quindici) ore.
3. Le parti con cadenza quadrimestrale, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione, provvedono al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo, proponendo, eventuali, finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

ART. 16 – CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE ⁹

1. Ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area di inquadramento al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incaricati di EQ, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;

⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera O, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 33 del citato CCNL.

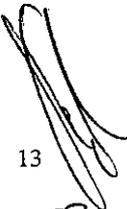
⁹ L'articolo 7, comma 4, lettera N, del CCNL del 16/11/2022 demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

UNIFPL MILANO
SEGRETARIA
Gianni De Francesco

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che si trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 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 di cui al comma 1 del presente articolo.

USE FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianni De Francesco




13

TITOLO V - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 17 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore 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. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, anche in applicazione a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL del 16/11/2022, l'Amministrazione provvede, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione finanziaria, alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate entro il primo bimestre dell'anno di riferimento.

ART. 18 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ¹⁰

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹¹;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità e compensi specifici);
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;
 - d) INDENNITÀ DI COMPARTO;
 - e) ATTUAZIONE PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ove previsti.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione di quelle a carattere storico e vincolato, verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.

¹⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

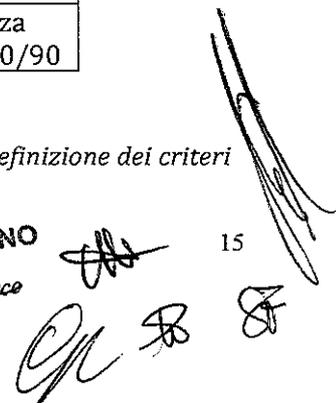
¹¹ Articolo 8 del D.Lgs 150/2009, così come modificato dall'articolo 5 del D.Lgs 74/2017 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 19 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ¹²

1. La quota di risorse del fondo delle risorse decentrate destinata al finanziamento dei "premi correlati alla performance" (performance individuale e organizzativa) è distribuita, sulla base di quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - a) i sistemi incentivanti la performance sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse, attraverso il SMVP dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei premi performance sulla base di automatismi comunque denominati.
3. La valutazione viene resa dal Responsabile di Area, di norma da effettuarsi entro il mese di aprile dell'anno successivo, cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno a Aree funzionali diversi, la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile a cui lo stesso è assegnato al 31/12, previo confronto con il/i Responsabile/i che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno, al fine di pervenire ad un'unica valutazione.
4. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo pari ad almeno 90 giorni. Ai fini del calcolo dei predetti 90 giorni sono considerati giorni di effettivo servizio le giornate in lavoro agile, ferie, ex festività e i giorni di chiusura obbligatoria degli uffici a seguito di disposizione dell'amministrazione comunale. Il requisito minimo di partecipazione (90 giorni) si riferisce al personale dipendente a tempo pieno con articolazione su 5 giorni lavorativi alla settimana e, pertanto, da rapportare e riproporzionare in caso di articolazioni orarie diverse.
5. La corresponsione del premio performance avviene in relazione al punteggio conseguito il base al vigente SMVP parametrata:
 - al periodo di servizio ed alle assenze effettuate:

Range presenza su base annua (giorni)*	Parametro
>= 210	1,00
>= 170; < 210	0,90
>= 130; < 170	0,70
>= 90; < 130	0,40
< 90	Giorni di presenza moltiplicati per 0,40/90

¹² L'articolo 7, comma 4, **lettera B)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.



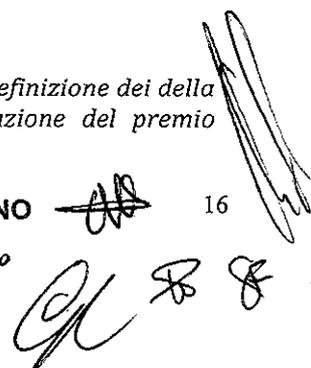
* per i lavoratori con part-time di tipo verticale, i *range* sono riproporzionati in base alla percentuale di part-time

- all'orario settimanale di servizio;
6. In attuazione a quanto previsto dall'articolo 81 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal SMVP dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuale attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito n. 1 (una) unità per Area funzionale¹³. A parità di valutazione, la precedenza è riconosciuta al dipendente con il miglior punteggio conseguito nella valutazione dell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.
7. In continuità con la previgente disciplina contrattuale integrativa e dei chiarimenti forniti dall'ARAN in materia (CFL44), le parti concordano di prevedere un meccanismo di perequazione tra compensi correlati alla performance e compensi percepiti in forza di specifiche disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della legge 499/1997; ecc). La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio performance in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento premio
Fino a € 1.500 euro	20%
Da 1.501 a 2.500 euro	30%
Da 2.501 a 5.000 euro	50%
Oltre i 5.000 euro	80%

8. I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi. I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati ai premi correlati alla performance, per l'anno di riferimento.

¹³ L'articolo 7, comma 4, **lettera AE)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 2 (differenziazione del premio individuale) e della quota limita di cui al comma 3.



**ART. 20 – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ¹⁴**

1. La procedura per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", che si configura come progressione economica all'interno dell'Area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area di appartenenza.
2. L'attribuzione del differenziale stipendiale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto e l'indicazione del contingente di cui al successivo comma 3.
3. Ogni anno, in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, viene definito il numero dei differenziali stipendiali da attribuire per ciascuna Area di inquadramento. Il contingente, determinato sulla base di una percentuale sugli aventi diritto ad accedere alla procedura, è definito nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 4, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari ed EQ, distinte tra quelli incaricati di EQ e quelli non incaricati. Al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli Responsabili di Area viene introdotto un meccanismo di ponderazione delle valutazioni (viene rapportato la valutazione della performance conseguita dal dipendente con la valutazione più alta conseguita dal personale inquadrato nell'Area di inquadramento di riferimento).
4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva dell'Area di inquadramento, attivabile annualmente. Al fine di garantire la natura selettiva della procedura, il Responsabile dell'Ufficio Personale rende noto, tramite apposito avviso interno, pubblicato per giorni 15 e disponibile sulla intranet comunale, l'avvio delle procedure selettive indicando:
 - il contingente dei differenziali stipendiali da attribuire così come individuato ai sensi del precedente comma 3;
 - i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo comma 5;
 - i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. È fatta salva la possibilità del dipendente di rinunciare all'ammissione, entro i termini di scadenza dell'avviso, mediante comunicazione (firmata e protocollata) indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale;
 - b) formazione delle graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento.

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera C)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

5. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato (anche in posizione di comando o distacco presso altri enti), in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà attribuito di differenziale stipendiale, dei seguenti requisiti:
- a) non aver beneficiato negli ultimi 3 (tre) anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - b) assenza, negli ultimi 2 (due) 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.
6. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale, vengono formate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERIO		PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE	
A	VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE 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.	65	Si applica la seguente pesatura annuale: - Primo anno a ritroso del triennio max 15 punti; - Secondo anno a ritroso del triennio max 20 punti; - Terzo anno a ritroso del triennio max 30 punti.	
B	ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	30	n. 3 (tre) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero.	
C	CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	5	C.1	n. 3 (tre) punti per il possesso di titolo di studio superiori a quello richiesto per l'accesso. Si veda scheda di dettaglio.

UFFICIO FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

				C.2 n. 2 (due) punti per corsi di formazione. Ad ogni corso è attribuito un punteggio di 0,5 punti. Sono utili ai fini della valutazione i corsi tenuti nel triennio di cui al criterio A. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro);
--	--	--	--	---

Scheda di dettaglio attribuzione punteggio criterio C.1			
AREA	TITOLO DI ACCESSO	TITOLI DA VALUTARE (max 3 punti)	
OPERATORI	Assolvimento dell'obbligo scolastico	Qualificazione professionale	1 punto
		Diploma	2 punti
		Laurea	3 punti
OPERATORI ESPERTI	Assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da specifica qualificazione professionale	Diploma	1 punto
		Laurea triennale	2 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 punti
ISTRUTTORI	diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	2 punti
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 punti
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 punto per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
FUNZIONARI ED EQ	laurea triennale	Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	2 punti
		Abilitazione professionale	1 punto
		Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti come sopra prestabiliti.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3 punti) come segue:

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

numero anni senza progressione	Punteggio aggiuntivo
Da più di 6 anni	3

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Vermezzo con Zelo;
 - al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.
8. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area nella Tabella "A" del CCNL del 16/11/2022. Sono ricondotti alla disciplina del "differenziale stipendiale maggiorato" il personale del Comune di Vermezzo con Zelo che 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 (articolo 102 del CCNL del 16/11/2022), come meglio dettagliato nel documento "*Profili professionali del personale dipendente del Comune di Vermezzo con Zelo*" approvato con deliberazione di G.C. n. 14 del 9/2/2023.

 **UIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

 20



CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 21- INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ¹⁵

8. In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/5/2018, così come modificato dall'articolo 84-bis del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta un'indennità, denominata "condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
- A. disagiate;
 - B. esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C. implicanti il maneggio valori.
9. Il disagio (lettera A) si configura in una particolare situazione lavorativa che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore può risultare rilevante per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano in "via continuativa" alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione, stante la peculiarità organizzativa dell'Ente, le parti stabiliscono che le attività che comportano esposizione continua a disagio sono quelle di sportello e/o *front office*, per le attività prestate in presenza purché interamente coperto dal dipendente l'orario di apertura al pubblico nella sola giornata del sabato.
10. Sono considerate attività a rischio (lettera B) quelle che comportano un'esposizione continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rinvenibili dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal parere del medico competente. L'amministrazione si impegna, tramite un apposito piano per la riduzione dei rischi, ad attuare tutte le misure e tutti gli strumenti necessari al fine di portare a una riduzione progressiva e misurabile dei rischi a cui sono esposti i dipendenti.
11. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario (come valori bollati e postali), buoni pasto cartaceo, buoni benzina, ecc.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	RISCHIO	€ 1,00
B	DISAGIO	€ 7,00
C	MANEGGIO VALORI (media mensile di valori maneggiati sopra i € 500,00)	€ 1,50

13. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per "giorno" di cui al precedente comma 5, si intende:

¹⁵ L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

- RISCHIO: giorno di effettivo servizio. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa;
 - DISAGIO: giorno di effettivo svolgimento delle attività purché venga garantita la condizione di cui al comma 2;
 - MANEGGIO VALORI: giorno di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
14. Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*).
 15. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità da corrispondere è data dalla somma delle singole voci, in alcun modo può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL.
 16. Il Responsabile di Area di appartenenza individua annualmente gli aventi diritto all'indennità di condizione lavoro, precisando le attività soggette a rischio (precedentemente definite nel DVR e dal parere del medico competente), a disagio e implicanti il maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni e comunica all'Ufficio Personale l'importo da liquidare entro e non oltre il 15 gennaio dell'anno successivo.

ART. 22 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ¹⁶

1. Per compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione del Comune di Vermezzo con Zelo, comporta l'espletamento di compiti da parte del personale dipendente (inquadrate nelle Aree degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ) di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal Responsabile di Area, divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di seguito riportata.
2. Le parti concordano nel ritenere ascrivibili alle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di responsabile dei Tributi;
 - c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - e) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc ...): *project manager* e personale di supporto;
 - f) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, purché non già remunerati con gli incentivi di cui all'articolo 113 del citato

¹⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera F)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84.

Codice;

- g) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
3. Ciascun Responsabile di Area, nel mese di dicembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, (o in caso di modifiche alla struttura organizzativa dell'Area) individua, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse, le posizioni di specifiche responsabilità che possono comportare l'attribuzione dell'indennità, e il valore economico secondo le modalità indicate ai successivi commi 6 e 7, nell'ambito delle risorse definite in sede di contrattazione integrativa. In attesa della sottoscrizione definitiva del contratto integrativo dell'anno di valenza degli incarichi, il Responsabile di Area è autorizzato ad utilizzare le risorse nel limite massimo di quanto già speso nell'anno precedente per tale finalità nell'ambito della propria Area. Definite le posizioni, il Responsabile di Area provvede alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti interessati, con atto formale motivato.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 2.
5. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Nel provvedimento di attribuzione può essere stabilita una durata inferiore all'anno.
6. Per le specifiche responsabilità indicate, al comma 2, lettere da A) e B) del presente Regolamento, indipendentemente dall'Area di inquadramento, l'indennità è stabilita nell'importo fisso annuo di **€ 400,00**.
7. Per le specifiche responsabilità indicate al comma 2, lettere da C) ad G) del presente Regolamento, l'indennità varia da un minimo di **€ 400,00** sino ad un massimo di **€ 2.500,00** elevabili fino ad un importo massimo di **€ 3.000,00** per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. La graduazione dell'indennità è effettuata dal Responsabile di Area di assegnazione del dipendente, utilizzando la scheda ALLEGATO n. 1 al presente contratto sulla base sei seguenti fattori:
- a) Complessità dimensionale del gruppo lavoro da coordinare;
 - b) Grado di autonomia gestionale;
 - c) Numero e complessità dei procedimenti complessi;
 - d) Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento;
 - e) Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna
- Ad ogni fattore viene attribuito un punteggio in decimi. La graduazione massima ottenibile è pari a 50 punti. Nel caso di graduazione inferiore a 10 punti non si darà luogo al riconoscimento dell'incarico di specifiche responsabilità. La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto del seguente valore punto:
- **€ 50,00** per i dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Operatori Esperti, e Istruttori;
 - **€ 60,00** per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ.
- La graduazione in questione è parte integrante dell'atto di conferimento dell'incarico di cui al precedente comma 3.
8. L'indennità di cui al presente articolo è riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato.

Al fine del conteggio come mese di servizio prestato/utile si rende necessaria una prestazione lavorativa di effettiva presenza in servizio (fanno eccezione le assenze per ferie ed ex festività sopresse) superiore al 50% dei giorni lavorativi previsti nel mese di riferimento.

ART. 23 – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA¹⁷

1. Le parti rinviando al *“Regolamento per la ripartizione del Fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016”*, approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 30/1/2020, la disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche. Le parti convengono di avviare, entro quattro mesi dall'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, apposita sessione negoziale di contrattazione integrativa finalizzata a verificarne la necessità di apportare modifiche al summenzionato testo regolamentare.
2. Le parti rinviando al *“Regolamento per la disciplina del potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione imu e tari (art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 DEL 30/12/2018)”* approvato con deliberazione di G.C. n. 19 del 23/2/2023, la disciplina in materia di incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.
3. Nel caso in cui l'Amministrazione intenda dare applicazione alla particolare disciplina contenuta nell'articolo 43 della legge 449/1997 (*“Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività”*) le parti dovranno definire i criteri di distribuzione dei ricavi nel rispetto di quanto disposto al comma 3 del citato articolo 43 (*“Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio”*).
4. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all'eventuale disciplina regolamentare interna.

¹⁷ L'articolo 7, comma 4, **lettera G**, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

CAPO III – SEZIONE SPECIALE “DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE”

ART. 24 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO¹⁸

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (Posizione Organizzativa sino al 31/3/2023) sono contenute nel “Regolamento sugli incarichi di Posizione Organizzativa (P.O.) aggiornato al CCNL 21/5/2018 – Criteri generali di conferimento e sistema di graduazione della retribuzione di posizione”, approvato con deliberazione del Commissario prefettizio, con i poteri della Giunta Comunale n. 31 del 9/5/2019.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articolo 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.

2. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
- b) l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera D) del presente comma, viene suddiviso tra gli incaricati di EQ sulla base della valutazione resa in base al SMVP vigente nell'Ente applicando la seguente formula:

$$R = ((F / RP) \times RPi) \times p.i.$$

valore punto

Dove:

R = Retribuzione di risultato;

F = Ammontare complessivo destinato alla retribuzione di risultato;

RP = il valore complessivo effettivamente percepito nell'anno a titolo di retribuzione di posizione

RPi = retribuzione di posizione singolo incaricato

p.i. = punteggio individuale;

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO – Sottosezione performance;

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, lettera V) del CCNL del 16/11/2022 rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

- d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'articolo 17, comma 5, del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari a 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

ART. 25 - CORRELAZIONI TRA I COMPENSI AGGIUNTIVI E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO¹⁹

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi previsti dall'articolo 20, comma 1, lettera h) del CCNL del 16/11/2022 e la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ, le parti, in attuazione alle competenze attribuite alla contrattazione integrativa (articolo 7, comma 4, lettera j, del richiamato CCNL) prendo atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli di seguito indicati:
- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del Codice dei contratti pubblici;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'articolo 9 della Legge n. 114/2014 e s.m.i.;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326/2003 e s.m.i.; ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9/5/2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 e s.m.i.;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
 - f) compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'articolo 43 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.
2. La perequazione avviene attraverso una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (articolo 20, comma 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Compensi incentivanti	Abbattimento retribuzione di risultato
Fino a € 2.000 euro	20%
Da 2.001 a 4.000 euro	30%
Da 4.001 a 5.000 euro	50%
Oltre i 5.000 euro	80%

3. I criteri di riduzione di cui sopra troveranno applicazione nell'anno di effettivo pagamento degli incentivi, indipendentemente dall'anno di riferimento degli incentivi stessi.

¹⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera j)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione della correlazione tra i compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titoli di incarico di EQ.

4. I risparmi derivanti dalla predetta perequazione sono destinati alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ, per l'anno di riferimento.

 **FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco


 27



TITOLO VI - ISTITUTI VARI

ART. 26 - INCENTIVO ECONOMICO A FAVORE DEL PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITÀ DI DOCENZA²⁰

1. Al personale dipendente (esclusi gli incaricati di EQ e coloro che percepiscono un'indennità per specifiche responsabilità di cui 84 del CCNL del 16/11/2022 derivanti da compiti di tutoraggio per le medesime finalità), utilizzato, durante l'orario di lavoro, in attività di docenza per percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale del Comune di Vermezzo con Zelo è previsto un incentivo economico, a valere sul Fondo delle risorse decentrate, pari a € 25,00 per giornata (minimo di n. 2 ore) di formazione frontale.
2. L'individuazione del personale formatore è di competenza del Responsabile di Area a cui è assegnato il dipendente, il quale dovrà predefinire un apposito programma delle materie da trattare. Nella ricerca del personale formatore il Responsabile può avviare apposito avviso interno. Ove possibile il Responsabile dovrà garantire la rotazione del personale formatore.
3. Le attività formative dovranno sempre prevedere un *test* finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
4. Il Responsabile di cui al precedente comma 2, al termine della formazione, procederà a rendicontare l'attività svolta all'Ufficio Personale, ai fini delle dovute registrazioni nel fascicolo personale del dipendente e alla trasmissione del *report* per il pagamento dell'incentivo in questione.

ART. 27 - WELFARE INTEGRATIVO²¹

1. Le parti, in via sperimentale, concordano sull'esigenza di avviare forme di welfare integrativo, riservandosi una valutazione a seguito di monitoraggio annuale sull'efficacia delle misure adottate e del gradimento riscontrato dai dipendenti dell'Ente.
2. Per gli anni di durata del presente contratto le parti si accordano che le politiche di welfare integrativo vengono attuate con *voucher* o piattaforme di *welfare aziendale*. Il paniere di *benefit* che potranno essere fruiti dal dipendente nell'ambito del sistema di welfare integrativo è rappresentato, a titolo esemplificativo, per:
 - a) erogazione di servizi di assistenza sanitaria integrative;
 - b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;Sono esclusi gli acquisti di prodotti alimentari, bar, ristoranti, pizzeria, ecc.

²⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera AF)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

²¹ L'articolo 7, comma 4, **lettera H)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

4. Il riconoscimento dei benefici di natura assistenziale e sociale compete al personale dipendente a tempo indeterminato e determinato purché abbia effettuato una prestazione lavorativa nell'anno precedente l'erogazione del beneficio non inferiore a n. 6 (sei) mesi.
5. L'importo da destinare alle politiche di welfare sono definite in sede di contrattazione integrativa sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate. In tale sede verranno definiti le modalità operative per la sua attuazione.
6. Sull'andamento del piano di welfare integrativo verrà fornita, in forma sintetica e con dati in macro aggregati, informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.

 **FUL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco




29

TITOLO VII

ART. 28 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi 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.
3. Il presente disapplica e sostituisce integralmente il CCI relativo al triennio 2019/2021.

 **FIL FPL MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

   
30

ALLEGATO N. 1

SCHEDA DI INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"
ANNO _____

Area di riferimento: _____

Funziionario di riferimento: _____

Dipendente incaricato: _____

Fattispecie di specifica responsabilità da attribuire (Indicare a quale ipotesi indicata all'articolo 3 da lettera F) e H) è ascrivibile o ad altre tipologie di specifiche responsabilità non espressamente indicate nel citato articolo)									
 (precisare con dettaglio la specifica responsabilità)									
Descrizione dettagliata della fattispecie	Punteggio									
Fattore di graduazione dell'incarico	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Complessità dimensionale del gruppo lavoro da coordinare	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Grado di autonomia gestionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Numero e complessità dei procedimenti complessi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze specifiche richieste per lo svolgimento della funzione anche in relazione alla complessità del quadro normativo di riferimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rilevanza della funzione nell'ambito dell'organizzazione interna ed esterna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Totale punti										
Attribuzione economica (ogni punto equivale a € 50,00 per i dipendenti appartenenti alle Aree Operatori, Operatori Esperti, e Istruttori ed € 60,00 per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ).	€ _____									

Vermezzo con Zelo, _____

Il Funziionario _____
Responsabile di Area

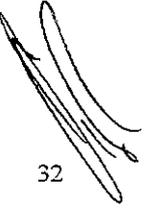
Il dipendente _____



DICHIARAZIONE CONGIUNTA n.1

Le parti si impegnano a rivedere il presente contratto integrativo qualora, a seguito di scioglimento dell'Unione dei Comuni I Fontanili, o di recesso da parte del Comune di Vermezzo con Zelo dall'Unione, il personale della Polizia Locale dovesse rientrare nell'organico del Comune.

 **PSI FPI MILANO**
SEGRETERIA
Gianni De Francesco

 
32
  