CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MANDELLO DEL LARIO

PARTE GIURIDICA PER IL TRIENNIO 2024/2026

PARTE ECONOMICA PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

Premesso che:

- in data 14/11/2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Mandello del Lario per il triennio 2024/2026;
- il revisore unico dei conti in data 27/11/2024 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165 del 2001);
- il nucleo di valutazione in data 26/11/2024 ha ritenuto l'ipotesi di contratto conforme al quadro normativo e contrattuale vigente ed ha espresso pertanto parere favorevole;
- la Giunta Comunale con deliberazione in data 27/11/2024 n. 185, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

In data 29/11/24 nella sede del Comune di Mandello del Lario ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 09/09/2015, e composta dai seguenti membri:

Dott.ssa Giulia Vetrano	Segretario Generale – Presidente
Dr.ssa Dalidia Rompani	Responsabile demografia e servizi ai cittadini
Dott. Enrico Vitali	Responsabile ragioneria e contabilità
Rag. Silvia De Battista	Responsabile servizi sociali e culturali

E

Delegazione di parte sindacale composta da:
R.S.U., eletta a seguito delle consultazioni avvenute il 5-6-7 aprile 2022, composta dei seguenti membri:
Sig.ra Nadia Cattaneo

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Sig. Elmo Teresa	CGIL Funzione Pubblica
Sig. Bonacina Italo	UIL Funzione Pubblica
Sig. Carbajal Richar	CISL Funzione Pubblica

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Mandello del Lario concernente:

- la destinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024
- il contratto integrativo decentrato per il triennio 2024/2026.

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.
3. Si richiamano:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 e più in particolare:
  - l'art. 7 comma 4 del predetto CCNL che individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;
  - l'art. 8 del CCNL, che stabilisce che i criteri della ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, nel rispetto della disciplina del CCNL, possono essere negoziati in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
  - gli artt. 79 e 80 CCNL "Fondo risorse decentrate: costituzione" e "Fondo risorse decentrate: utilizzo";
  - l'art. 21 CCNL che dispone la disapplicazione della disciplina pregressa in materia di ordinamento professionale;
- la determinazione del Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità n. 344 del 08/05/2024, come modificata dalla determinazione n. 628 del 17/09/2024, con le quali è stato costituito il Fondo Risorse decentrate 2024, nel rispetto dei criteri di cui al CCNL 16/11/2022.

4. Sono oggetto di contrattazione le materie indicate nell'art. 7 comma 4 del CCNL del 16/11/2022.
5. Il presente Contratto Decentrato sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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

1. Il presente contratto si applica a decorrere dal 01 gennaio 2024 e, salvo eventuali intervenute modifiche contrattuali a livello nazionale, ha validità triennale dal 01.01.2024 e fino al 31.12.2026.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
6. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono, in ogni caso, sottoscrivere in sede decentrata CCDI 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

2. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

3. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta mediante consegna a mano o e-mail. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D.Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D.Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria e da una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione del contratto, l'amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

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

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, di cui all'art. 7 comma 1 del CCNL del 16/11/2022 nelle materie oggetto di contrattazione integrativa di cui al comma 4 del medesimo art. 7.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione, le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati

verrà fissata la data dell'incontro successivo.
4. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta solo ai componenti assenti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta (anche a mezzo posta elettronica) almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre venti giorni dopo l'incontro precedente. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 4 e 5 del CCNL 16/11/2022
5. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei Responsabili di struttura che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 7 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lett. m) CCNL 2022)
1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro:
a) 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.
b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente.
f) La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e tutti gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. 81/2008.

Art. 8 - Formazione ed aggiornamento professionale
1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia. A tal fine l'Ente destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
2. Le attività formative sono programmate nei Piani di formazione del Personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione.
3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete all'Ente, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
4. In caso di trasferta per corso di formazione/aggiornamento il tempo di viaggio non viene considerato attività lavorativa.
5. L'Ente assicura, nel rispetto della L. 190/12 come modificata dal D.lgs. 97/2016 e del vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, la formazione obbligatoria.

Art. 9 - Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti (art. 7 comma 4 lett. t) CCNL 2022)

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o alla distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni/gestione associata delle funzioni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. 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.
3. 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 riqualificazione;
b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici innovativi anche imposti dalla normativa vigente nel tempo, e necessari all'espletamento delle attività istituzionali.

TITOLO III
Le risorse decentrate

Art. 10 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
3. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali e verticali, ecc. operato dall'Amministrazione.
4. Le parti prendono atto, dell'ammontare delle risorse e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.
5. Per l'anno 2024 le risorse a disposizione ammontano ad € 168.981,29.= di cui € 124.180,21.= di parte stabile ed € 44.801,08.= di parte variabile.

Art. 11 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 2022)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 79, comma 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
d) un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle

posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2024 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non integralmente utilizzate negli anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le eventuali risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 75/2017.

6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale, questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente contratto integrativo.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (c.d. produttività) (art. 7, comma 4, lett. b), e artt. 79 e 80 del CCNL 2022)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

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

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

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

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

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

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

g) la ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

3. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 79, commi 1 lettera "b, c e d" e comma 2 e comma 3 del contratto, come definita con deliberazione di Giunta comunale, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

5. Per l'anno 2024, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 88 del 22/05/2024, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 168.981,29.= dalla determinazione del Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità n. 628 del 17/09/2024, tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come specificato nel prospetto di cui all'articolo successivo.

Art. 13 – La destinazione delle risorse decentrate disponibili anno 2024

1. Le risorse disponibili nell'anno 2024 sono destinate come segue:

Indennità di comparto	22.300,00
Fondo per la progressione economica orizzontale	55.000,00
Indennità di turno, indennità di disponibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.9.2000	12.020,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100	1.300,00
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 18/5/2018	1.200,00
Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 84	14.900,00
Incentivi recupero evasione	5.000,00
Progetti dell'ente	4.500,00
Censimento ISTAT	20.410,00
Incentivi funzioni tecniche	30.300,00
Differenziale stipendiale B1-B3 e D1-D3	8.922,21
Performance individuale	11.235,99
Performance organizzativa	9.193,09
Progressioni orizzontali	3.000,00
Totale risorse	**199.281,29**

2. I differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili.

3. Sono finanziate con risorse stabili tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'ente.

TITOLO V
Il trattamento accessorio

Art. 14 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto, che per l'anno 2024 ammonta a € 22.300,00.=, ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 22.1.2004.

Art. 15 – Differenziali stipendiali (art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14, CCNL 26/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. Il regolamento comunale per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, in fase di approvazione con apposita deliberazione della Giunta Comunale ne disciplina le modalità di attribuzione.
3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali viene effettuata nell'anno di riferimento dopo l'eventuale espletamento della procedura di progressione tra le area prevista dall'apposito regolamento.
4. Le risorse a disposizione per l'anno 2024 ammontano ad € 55.000,00.=. L'importo è stato ricalcolato sulla base di quanto disposto dall'art. 80, comma 2, lett. j) del CCNL 16/11/2022.
5. Nell'anno 2024 è prevista l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali per un importo massimo di € 3.000,00.=.

Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)
1. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita in base a quanto stabilito dallo specifico regolamento comunale adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 21/05/2014.
2. Le risorse destinale al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 per l'anno 2024 ammontano a € 14.900,00.= così destinati:
- € 13.500,00.= per specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- € 1.400,00.= per specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
3.. La graduazione dell'indennità è determinata dal responsabile di struttura, sulla base di quanto previsto dal regolamento di cui al comma 1. Nel caso di lavoro a tempo parziale la somma viene riproporzionata in base alle ore svolte settimanalmente. L'importo è altresì riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
4. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art. 17 – Indennità di turno
1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse destinate nel 2024 a remunerare l'indennità di turno ammontano a € 11.500,00.=.

Art. 18 – Indennità di reperibilità/disponibilità
1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018.
2. Diversamente da quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018, il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente sia messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente sia messo in reperibilità fino 10 volte in un mese ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente sia messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.
3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art. 8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.
4. Per l'anno 2024 una quota pari ad € 520,00.= è destinata al finanziamento dell'indennità di disponibilità spettante al personale della Struttura III – Territorio e Ambiente impegnato nella gestione dei cimiteri.

Art. 19 – Indennità per condizioni di lavoro
1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
c) implicanti il maneggio di valori
2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc.);
- esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 10,00 (art. 84-bis CCNL 16/11/2022) e sono graduati dal presente contratto come segue:

a. sensibile € 1,00 giornaliero;
b. intenso € 1,20 giornaliero;
c. notevole € 1,50 giornaliero.

Le indennità di cui al punto 2 nell'anno 2024 non saranno corrisposte.

3. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 10,00 (art. 84-bis CCNL 16/11/2022) e sono graduati dal presente contratto come segue:

a. sensibile € 1,00 giornaliero;
b. intenso € 1,20 giornaliero;
c. notevole € 1,50 giornaliero.

Per l'anno 2024 viene stabilito di riconoscere al personale che svolge le prestazioni di cui al comma 1 un importo di € 1.00.= per ogni giornata piena ed effettiva di servizio con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità per condizioni di lavoro di cui al punto 3 per l'anno 2024 ammontano ad € 1.100,00.=.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo alla prestazione ed è soggetta a valutazione del Responsabile della struttura circa l'effettiva attività prestata.

4. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00.= a un massimo di € 10,00.= (art. 84-bis CCNL 16/11/2022) e sono graduati dal presente contratto come segue:

- € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 1.500,00.= ad un massimo € 40.000,00.=;
- € 2,00 giornalieri per valori medi mensili da € 40.000,00.= ad un massimo di € 100.000,00.=;
- € 3,00 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 100.000,00.=.

Annualmente il responsabile di struttura, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale i movimenti di cassa effettuati da ogni dipendente.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente effettivamente adibito al servizio di riscossione.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese di maggio dell'anno successivo previo verifica degli importi effettivamente gestiti.

Le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di maneggio valori per l'anno 2024 ammontano a €

100,00.=

Art. 20 – Valorizzazione delle performance individuali ed organizzative del personale

1. Al finanziamento della performance individuale per l'anno 2024, come stabilito dal Piano della performance 2024-2026 contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con la approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 31/01/2024, è destinato il 55% delle risorse destinate alla produttività collettiva, e pertanto l'importo di € 11.235,99.=.

L'erogazione dei compensi avverrà dopo la valutazione positiva del Nucleo di Valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della performance sopra citato. Il riparto dei compensi avverrà in base alle schede di valutazione previste dal Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 15/09/2021 e confermato anche per l'anno 2024 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 20/12/2023.

Al finanziamento della performance organizzativa per l'anno 2024 è destinato il 45% delle risorse destinate alla produttività collettiva, e pertanto l'importo di € 9.193,09.=.

L'erogazione dei compensi avverrà dopo la valutazione positiva del Nucleo di Valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance 2024 contenuto nel PIAO. Il riparto dei compensi avverrà in base alle schede di valutazione previste dal Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 15/09/2021 e confermato anche per l'anno 2024 con la deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 20/12/2023.

Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente e alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura.

Performance Individuale: Le risorse destinate a compensare la performance individuale vengono suddivise ed assegnate ad ogni singola struttura in rapporto al personale in dotazione in termini di unità, di tipologia di rapporto di lavoro (tempo pieno o part-time), di area di appartenenza e di presenza in servizio. Dall'importo da ripartire viene tolto un ammontare pari al 30% da destinare e ripartire tra i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate.

Tale importo viene ripartito al 15% (arrotondato per eccesso) dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione massima, con un minimo di un dipendente per struttura.

I coefficienti di attribuzione dei compensi alle singole categorie vengono così stabiliti:

area operatori	coefficiente	77
area operatori esperti	coefficiente	81
area istruttori	coefficiente	91
area funzionari e EQ	coefficiente	100

Al personale a tempo parziale le quote vengono attribuite in proporzione alla percentuale della prestazione lavorativa.

Il compenso viene decurtato di una quota di 1/365 per ogni giorno di assenza.

Le assenze di seguito elencate sono considerate presenze:

- infortunio sul lavoro
- maternità obbligatoria
- gravidanza a rischio
- permessi sindacali

- ferie
- congedo per cure dei figli minori di anni 3 fino ad un massimo di 30 giorni
- permessi L. 104/92
- permessi Avis

Le assenze superiori a 60 giorni comportano l'esclusione dalla ripartizione.

Sono inoltre esclusi dalla ripartizione
- i dipendenti a tempo determinato;
- i dipendenti sanzionati, nell'anno di riferimento, con una sanzione superiore al richiamo scritto.

Il premio, suddiviso tra le singole strutture, viene poi distribuito ai dipendenti sulla base della percentuale attribuita con la scheda di valutazione.

Le eventuali economie delle singole strutture vanno ridistribuite solo ai dipendenti che hanno raggiunto la percentuale del 100% all'interno della struttura stessa, a prescindere dalla categoria e, comunque, fino al limite del 50% del premio annuale massimo del dipendente stesso.

Eventuali ulteriori residui verranno ridistribuiti sulla totalità degli aventi diritto in parti uguali.

4. Eventuali risparmi o somme non utilizzate o non attribuite sulle voci previste negli articoli 14, 15, 16, 17, 18, 19, del presente contratto, sono portate in aumento dei compensi relativi alla performance individuale di cui al presente articolo.

Performance Organizzativa: al dipendente viene attribuita la valutazione in percentuale attribuita al responsabile della struttura di appartenenza in ordine all'indennità di risultato, con applicazione delle decurtazioni sopra previste per la performance individuale.

Art. 21 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:
a) proventi da sponsorizzazioni;
b) 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;
c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. L'erogazione degli incentivi tecnici (art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018) è disciplinata dal regolamento comunale per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del decreto legislativo 36/2023, in fase di approvazione con apposita deliberazione della Giunta Comunale. Le risorse relative alla progettazione di opere pubbliche vengono riportate nel fondo delle risorse decentrate per l'importo di € 30.300,00.=.

3. L'erogazione delle risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione IMU e TARI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario) è disciplinata dal regolamento comunale incentivi gestione entrate, approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 179 del 22/11/2023.

Per tale incentivazione, le parti concordano la costituzione di un fondo determinato da una quota del 5% delle somme definitivamente accertate nell'importo massimo annuo di € 5.000,00. Il personale interessato alla ripartizione di tali somme è il personale dell'ufficio tributi.

4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
a) quelli afferenti ai progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003), disciplinati da apposito regolamento e i cui importi verranno definiti con specifico atto;
b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT che per l'anno 2024 ammontano ad € 20.410,00.= (censimenti della popolazione e delle attività produttive);

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziate e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione

e di conseguimento degli obiettivi progettuali.
6. Gli importi di cui ai commi precedenti devono intendersi al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

Art. 22 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 7, comma 4, lett. j) e art. 20, lett. h) CCNL 2022)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 36 del 2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30/12/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

3. È adottato a tal fine un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale dell'indennità di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 20, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Importo incentivi di legge	*Abbattimento indennità risultato*
fino a € 3.000 euro	*10,00%*
da 3.001 a 5.000 euro	*20,00%*
da 5.001 a 7.000 euro	*25,00%*
oltre i 7.000 euro	*30,00%*

Art. 23 - Correlazione tra produttività e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra produttività e particolari compensi dettati dal contratto.
2. È adottato a tal fine un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio relativo alla performance organizzativa in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Importo incentivi di legge	*Abbattimento premio produttività*
fino a € 500,00 euro	*20,00%*
da 501,00 a 1.000,00 euro	*40,00%*
da 1.001,00 a 1.500,00 euro	*50,00%*
da 1.501,00 a 3.000,00 euro	*70,00%*
oltre i 3.001,00 euro	*90,00%*

Art. 24 – Progetti obiettivi dell'Ente.

1.Per l'anno 2024 sono previsti progetti obiettivi dell'ente in fase di approvazione da parte della Giunta Comunale per l'importo complessivo di € 4.500,00.= che si riferiscono a:
- progetto Mandello Sicura per € 3.000,00.= (servizio notturno);
- progetto supporto e assistenza tecnica contratti videosorveglianza per € 500,00.=;
- progetto realizzazione interna concorsi pubblici per € 1.000,00.=

Art. 25 - Trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro

1. Il trattamento accessorio di natura incentivante spetta anche ai lavoratori che rendono prestazioni in telelavoro o lavoro agile per le quali non si richiede la "presenza" fisica in servizio del dipendente.

Art. 26 – Incarichi di elevata qualificazione

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuno degli incarichi di elevata qualificazione previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area dell'elevata qualificazione.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria degli incarichi dell'elevata qualificazione. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:
   a. valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
   b. valorizzare i comportamenti organizzativi. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
   c. valorizzare la performance organizzativa. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.
4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal sistema vigente.
5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 17 del CCNL 16.11.2022 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 dello stesso CCNL, deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.
6. Al soggetto titolare di incarico di elevata qualificazione sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 16.11.2022. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

TITOLO VI
Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 28- Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 50% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi: € 1,00.= - € 10,00.=.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Per l'anno 2024 viene stabilito di riconoscere al personale che svolge le prestazioni sopra indicate un importo di € 1,00.= per ogni giornata piena ed effettiva di servizio con decorrenza dal 1° gennaio 2024.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese di febbraio dell'anno successivo alla prestazione, previa attestazione del Responsabile della Struttura VI – Polizia Locale - da comunicare all'ufficio personale entro il mese di gennaio, che certifichi l'effettività del servizio esterno prestato ed il numero dei servizi mensili di ciascun operatore.
5. Le risorse destinate alla remunerazione dell'indennità di servizio esterno per l'anno 2024 ammontano ad € 1.300,00.=.

Art. 29 - Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 1.000,00.=.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a. individuazione a cura del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
b. graduazione da parte del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
   - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
   - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
   - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale negli importi così determinati:
   - da 91 a 100 € 1.000,00
   - da 81 a 90 € 800,00
   - da 71 a 80 € 700,00
   - da 61 a 70 € 600,00
   - da 51 a 60 € 500,00
   - da 41 a 50 € 300,00

oppure

c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Responsabile della Struttura VI - Polizia Locale, nei moltiplicatori così determinati:
   - da 91 a 100 3.0
   - da 81 a 90 2.5
   - da 71 a 80 1.9
   - da 61 a 70 1.2
   - da 51 a 60 0.5
   - da 41 a 50 0.3

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per

l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità
7. La presente indennità, come stabilito dall'art. 97, non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84-del CCNL 16/11/2022.
8. Nell'anno 2024 non è prevista l'erogazione di indennità di funzione.

Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 smi sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
a) contributi datoriali al fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio: è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 98 del CCNL del 16/11/2022.
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
Per l'anno 2024 è previsto l'utilizzo di € 3.000,00.= per finanziare il progetto "Mandello Sicura" che prevede l'espletamento di turni serali per prevenire comportamenti illeciti e garantire la sicurezza sul territorio comunale.

TITOLO VII
Disciplina particolare

Art. 31 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 30 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza alla Struttura di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 50 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 32 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio Responsabile di struttura il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal dirigente secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 33 - Welfare integrativo (art. 82, CCNL 2022)

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziate dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.
2. Le parti danno reciprocamente atto che il Comune non ha somme stanziate per le finalità di cui all'articolo 82 del CCNL 16/11/2022 al momento della sua entrata in vigore e pertanto non ci sono le condizioni per il loro utilizzo.

Art. 34 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 7, comma 4, lettera n) e art. 62 CCNL 2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.
Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.
3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

TITOLO VII
Disposizione transitoria

Art.35 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D.Lgs. n. 150/2009, dall'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

Letto, confermato e sottoscritto

Dott.ssa Giulia Vetrano	Segretario Generale – Presidente
Dr.ssa Dalidia Rompani	Responsabile demografia e servizi ai cittadini
Dott. Enrico Vitali	Responsabile ragioneria e contabilità
Rag. Silvia De Battista	Responsabile servizi sociali e culturali
Sig.ra Nadia Cattaneo	R.S.U.

Sig. Teresa Elmo — CGIL Funzione Pubblica

Sig. Bonacina Italo — UIL Funzione Pubblica

Sig. ~~Turdo Nicola~~ RICHAR CARBAJAL — CISL Funzione Pubblica

ALLEGATO 1

Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Mandello del Lario, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura II – Demografia e servizi ai cittadini, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura III – Territorio e ambiente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura III – Territorio e ambiente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c) attività di pronto intervento;
d) attività della centrale operativa;
e) vigilanza casa municipale;
f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.
2. Il contingente è individuato dal Responsabile della Struttura VI – Polizia Locale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi concernenti l'istruzione pubblica

Art. 9 – Servizi educativi

1. Ai sensi degli articoli 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, in caso di proclamazione di sciopero per il solo personale docente/educativo il dirigente invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.
2. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il solo personale non docente/educativo dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.
3. Nei casi di cui al comma 2 il contingente di personale è individuato dal Dirigente, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.
4. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di personale si applicano cumulativamente le disposizioni dei commi da 1 a 3. 5. Nei casi di cui al comma 1 in cui il servizio venga chiuso il personale non docente/educativo presta regolare servizio.

Capo VI – Servizi del personale

Art. 10 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
a) erogazione degli emolumenti retributivi/degli assegni con funzione di sostentamento;
b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile della Struttura IV – Ragioneria e contabilità, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.