



COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE
(Città metropolitana di Milano)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE
PARTE GIURIDICA - TRIENNIO 2023 - 2025**

Il giorno 29 del mese di dicembre dell'anno 2023 la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione sindacale (RSU e le OO.SS. territoriali rappresentative del Comparto delle Funzioni Locali) del Comune di Garbagnate Milanese sottoscrivono l'allegato Collettivo Integrativo del Comune di Garbagnate Milanese relativo alla parte giuridica valido per il triennio 2023 - 2025.



Roberto

M

F
me
Aut
S. P.
A



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE
DEL COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE
RELATIVO AL TRIENNIO 2023 - 2025**



Paltrinieri
7
Aut. M.
re 2
Ue
R

Sommario

Sommario.....	3
TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
ART. 1 - PREMESSA.....	5
ART. 2 - OGGETTO E FINALITA'.....	5
ART. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	5
ART. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE.....	5
ART. 5 - INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE DISPOSIZIONI.....	6
TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	7
ART. 6 - OBIETTIVI E STRUMENTI.....	7
ART. 7 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO.....	7
ART. 8 - PREROGATIVE SINDACALI.....	7
TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALL'O SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI.....	8
ART. 9 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO.....	8
TITOLO IV - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO.....	9
ART. 10 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.....	9
ART. 11 - RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE.....	9
TITOLO V - ORARIO DI LAVORO.....	11
ART. 12 - CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO.....	11
ART. 13 - DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO.....	11
ART. 14 - ORARIO MULTIPERIODALE.....	12
ART. 15 - LAVORO STRAORDINARIO.....	12
ART. 16 - BANCA DELLE ORE.....	13
ART. 17 - CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE.....	13
TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI.....	15
CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI.....	15
ART. 18 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE.....	15
ART. 19 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	15
ART. 20 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	16
ART. 21 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ¹	18
CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE.....	23
ART. 22 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO.....	23
ART. 23 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'.....	25
ART. 24 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.....	25
CAPO III - SEZIONE SPECIALE "DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE".....	27
ART. 25 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO.....	27

Roberto



M. T. aut. ecc.

3

R

CAPO IV - SEZIONE SPECIALE "POLIZIA LOCALE".....	28
ART. 26 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO.....	28
ART. 27 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO.....	29
ART. 28 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA.....	29
ART. 29 - INDENNITA' DI TURNAZIONE.....	30
ART. 30 - INDENNITA' DI FUNZIONE.....	31
ART. 31 - SERVIZIO MENSA.....	33
ART. 32 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO.....	33
TITOLO VII - ISTITUTI VARI.....	34
ART. 33 - WELFARE INTEGRATIVO.....	34
TITOLO VIII.....	34
ART. 34 - DISPOSIZIONI FINALI.....	34



Paltrinieri
+
re. def. M
4

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - PREMESSA

In data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto dall'ARAN 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 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.

ART. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale, per il periodo 2023 - 2025, con decorrenza dalla data

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 competenze 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";

Palazzo



MR
F
me
Q
inf
Shu

di stipula e sino al 31/12/2025, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. Viene comunicato a tutto il personale in servizio attraverso l'invio tramite posta elettronica.

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.

Roberto



F. De Luca

Ant. e

o

N

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.
 - 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.
3. L'Amministrazione Comunale si impegna a istituire apposita bacheca elettronica nell'ambito della rete intranet comunale (cui hanno accesso tutti i dipendenti) per la diffusione di ogni messaggio / materiale di interesse sindacale. Le RSU trasmettono le richieste di pubblicazione al CED che provvede.
4. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

Roberto



me

le 7 per
lut

[Signature]

TITOLO III - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

ART. 9 - SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, a cui si fa espresso rinvio, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

<i>Servizio</i>	<i>Personale da mantenere in servizio</i>
STATO CIVILE	n. 1 unità con incarico di Ufficiale di stato civile <i>(limitatamente per le attività di ricevimento denunce dei decessi e rilascio dei permessi per seppellimento salme)</i>
ELETTORALE	n. 1 unità <i>(solo 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)</i>
STIPENDI	n. 1 unità <i>(solo se necessario per garantire nei termini prescritti dalla legge la regolare erogazione dei trattamenti stipendiali e delle denunce contributive)</i>
POLIZIA LOCALE ASILO NIDO e SCUOLE D'INFANZIA	n. 2 unità costituenti la pattuglia per turno <i>In relazione all'esercizio del diritto di sciopero deve essere garantito quanto previsto dagli accordi collettivi nazionali per le Istituzioni scolastiche ed educative</i>
MANUTENZIONI	n. 3 unità per manutenzioni urgenti su strade comunali; n. 1 tecnico coordinatore e n. 2 operatori esperti

2. I Responsabili di Settore, in qualità di datori di lavoro, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i Responsabili di Settore devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.
4. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste al personale precettato prestazioni di lavoro straordinario.

Baltone



R

7
De
De
De

De

R

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

ART. 10 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO¹

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 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 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.

ART. 11 - 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 16/11/2022², sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante:
 - a) opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, fatti salvi quelli disposti in via obbligatoria dalla Funzione Pubblica (ad es. Syllabus);

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 dei servizi.

Palumbo



F
MR

ghu
lut

R

- 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 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.

Paltrinieri



R *T* *Q*
Q

ca
re
inf

NR
10

h

TITOLO V - ORARIO DI LAVORO

ART. 12- CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO

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;
 - la fascia temporale di flessibilità è determinata in 30 (trenta) minuti in entrata ed uscita;
 - 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 (ad esempio il personale in turno);
 - 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 il mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e tempi concordati con il Responsabile. 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 condizioni indicate all'articolo 36, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.
4. Il Comune ha regolamentato l'istituto della flessibilità nell'ambito della "Disciplina organizzativa del lavoro dei dipendenti del Comune di Garbagnate Milanese", approvata con deliberazione di GC n. 55 del 23/05/2022.

ART. 13 - DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. 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.

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.

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.

Roberto



MR *10* *11* *Ces*
Prof
R

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- particolari situazioni di carenza di organico;
 - presenza di eventi emergenziali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - attività richiesta ad incaricati di Elevata qualificazione (EQ);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni presso altri enti locali ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della legge n. 311/2004.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 14 - ORARIO MULTIPERIODALE

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. 15 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile, il limite massimo individuale di ore di straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1/4/1999 (180 ore annue), è elevato come segue:
- dipendenti assegnati agli uffici di assistenza agli Organi Istituzionali (ad es. segreteria istituzionale, CED, polizia locale, servizi sociali, ufficio cultura): 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. L'Organismo paritetico per l'innovazione (OPI) provvede, sulla base dei dati trasmessi dall'Amministrazione con cadenza semestrale, ad effettuare il monitoraggio

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.

Pellegrini



R F
me
inf 72
172

dell'andamento del ricorso al lavoro straordinario, proponendo, ove se ne ravvisino le ragioni, azioni correttive di riduzione stabile e progressiva dallo stesso, al fine di tutelare la salute dei lavoratori. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

4. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente trasmette a tutti i dipendenti e alle parti sindacali la determinazione di costituzione del fondo degli straordinari, con la suddivisione delle ore ad ogni settore (disposta tenendo conto del personale in servizio, delle esigenze degli uffici, nonché del fabbisogno storico).
5. L'Ente si impegna a fornire alle parti sindacali entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per Settori, indicando le ore liquidate e le ore destinate alla Banca delle ore. Su richiesta delle parti sindacali, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le eventuali soluzioni che possano consentirne una progressiva stabile riduzione.

ART. 16 - BANCA DELLE ORE

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, 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. 50 ore.
3. L'Organismo paritetico per l'Innovazione (OPI) provvede 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. 17 - CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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, 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;

* 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.

* 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.

Palto



F
13
inf
inf

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - 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;
 - a) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - c) 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.

Pellegrini
re



F

Int

~~*[Signature]*~~
14
10x

[Signature]

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 18 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

1. La determinazione delle risorse da destinare ai premi correlati alla performance, 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 quadrimestre dell'anno di riferimento.

ART. 19 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Il Fondo delle risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA e/o INDIVIDUALE corrisposti in base ai criteri disciplinati nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ente¹⁵;
 - 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.
3. In sede di contrattazione integrativa annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate le parti dovranno verificare il rispetto di quanto indicato all'articolo 80, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.



4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo dal pagamento delle varie indennità sarà destinato ad incrementare l'ammontare delle somme destinate alla performance.

ART. 20 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE *

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 vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).
2. Le parti danno atto dei seguenti criteri e principi fondamentali che presidono 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. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa o individuale (in caso di specifici obiettivi individuali assegnati al dipendente) vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
4. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da valutazione da parte del competente Responsabile di settore.
5. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno a settori diversi, la relativa valutazione sarà resa dal Responsabile a cui lo stesso risulta 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.
6. La corresponsione del premio performance avviene in relazione al punteggio conseguito in base al vigente SMVP ed è parametrata:
 - al periodo di servizio ed alle assenze effettuate:

²¹ 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.

Paltrinieri

ne F



16
15
16

[Handwritten signature]

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

* 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 osservato (proporzionalmente al part time): ad esempio *full time* = 1; *part time* 18 ore = 0,5;
7. In attuazione di 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 performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente. Il numero massimo di soggetti che potranno beneficiare della maggiorazione è definito n. 1 (una) unità per settore¹³. 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.
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 vengono ridistribuiti a titolo di compensi correlati alla performance.

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 limite di cui al comma 3.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center is a circular official stamp of the 'COMUNE DI GABBIASTE MILANO'. To the right of the stamp, there are several initials and a date '17'. At the bottom right, there is a large, stylized handwritten signature.

**ART. 21 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

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. Tale numero di differenziali costituisce il contingente massimo di personale che accede per quell'anno alle progressioni orizzontali. Nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009, trattandosi di procedure selettive, il personale che accede al beneficio deve essere pari al massimo al 50 per cento degli aventi diritto.
4. 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 settore viene introdotto il seguente meccanismo di ponderazione delle valutazioni (ovvero di riparametrazione della valutazione della performance conseguita dal singolo dipendente con la valutazione più alta conseguita all'interno dell'ente):
*per ogni nominativo del dipendente: $VanR = (Van * 100) / V + AE$*
dove
VanR = valutazione anno n riparametrata
Van = valutazione anno n per nominativo del dipendente
V + AE = valutazione più alta nell'ente per l'anno n

 R =

18

Mr

Gua

R

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedura selettiva per Area di Inquadramento, attivabile annualmente a cura del Responsabile della Gestione delle Risorse Umane.

6. 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 servizio alla data del 30 novembre avente i seguenti requisiti:

- (a) non aver beneficiato negli ultimi 3 (tre) anni di alcuna progressione economica;
- (b) assenza, negli ultimi 2 (due) anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla data del 30 novembre, 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.

7. Le graduatorie, per ciascuna Area di inquadramento, approvate con determinazione del Responsabile delle Risorse Umane, vengono formate sulla base dei seguenti criteri.

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
A VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali (12 mesi interi) conseguite e riparametrate o comunque le ultime tre valutazioni disponibili	55/100	

Palchetti
re

me
19
19
R.

	riparametrate, in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.		
B	ESPERIENZA PROFESSIONALE	40/100	n. 8 (otto) punti all'anno, per massimo di cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica posseduta. Le frazioni superiori a 6 mesi sono considerate anno intero. Le frazioni inferiori a 6 mesi non vengono considerate.
C	CAPACITA' CULTURALI PROFESSIONALI capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.	5/100	n. 1 (un) punto per ogni corso di formazione (art. 14, comma 3 CCNL 2019 - 2022) frequentato nel triennio precedente in

Palt...

ne



[Signature]

F

[Signature]

[Signature]

[Signature]

			qualità di dipendente del Comune che preveda il superamento di esame finale, purché non si tratti di qualificazione e/o abilitazione che il dipendente deve necessariamente conseguire in ragione del proprio profilo professionale.
--	--	--	--

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

I dati da utilizzare per l'attribuzione dei punteggi di cui alle lettere B e C sono quelli posseduti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui decorre la progressione.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuita una maggiorazione pari a 3% del punteggio complessivamente conseguito.

8. 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 Garbagnate Milanese;
- maggiore anzianità anagrafica.

9. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Alghem



ce *F* *te*
cea *21*
Mr *inf*

10. 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" i dipendenti cui è richiesta 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 specificato nel documento "Declaratoria nuovi profili professionali" approvato con determinazione n. 268 del 29/3/2023.

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.

9:

Palazzo
no

F
ch
MR
22
len
R

CAPO II - LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 22 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO *

1. 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.
2. 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 e quelle connesse alla gestione di sistemi relazionali di particolare intensità, complessità, criticità.
3. 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).
4. Il maneggio valori (lettera C) afferisce alla responsabilità nella gestione dei "valori di cassa" ovvero denaro contante, transazioni tramite POS, buoni carburante, valori bollati. A tal fine il dipendente che maneggia valori deve essere nominato agente contabile, condizione necessaria anche per beneficiare della indennità.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, lettera D) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlate 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.

Paltrinieri
10

F
23
[Handwritten signature]

	Condizione di lavoro	Importo al giorno
A	RISCHIO	€ 3,00
B	DISAGIO	€ 2,00
C	MANEGGIO VALORI	€ 2,00

6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in questione per "giorno" di cui al precedente comma 5, si intende:
- 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 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.
7. Le indennità di cui alle lettere A e B sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orari ridotti (*part time*).
8. 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 giornaliero previsto dal CCNL.
9. Il Responsabile 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), disagio e maneggio valori sulla base delle presenti disposizioni e ne informa l'Ufficio Personale.

Pellicani

se

F. Prof.

24

ART. 23 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Per compensare l'esercizio di un "ruolo" che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal Responsabile di settore in capo al personale delle Aree degli Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ, divergenti rispetto alle ordinarie mansioni ascrivibili all'Area di inquadramento e profilo professionale, può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina allegata.

ART. 24 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Le parti rinviano al *Regolamento per la disciplina e l'erogazione del fondo per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti - art. 113 commi 1 e 2 del d. Lgs. 50/2011*, approvato con deliberazione di G.C. n. 115 del 4/12/2020 per la disciplina in materia di incentivi per funzioni tecniche.
Le parti prendono atto dell'impegno della Amministrazione a disciplinare con proprio atto l'erogazione degli incentivi di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023 (incentivi funzioni tecniche).
2. Le parti rinviano al **REGOLAMENTO DEGLI INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DELL'IMPOSTA MUNICIPALE PROPRIA E DELLA TARI** ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145, approvato con deliberazione di G.C. n. 129 del 16/12/2019, per la disciplina in materia di incentivi connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali.
3. In merito agli incentivi di cui all'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 danno atto che ai sensi del comma 3 del citato articolo per le

¹³ 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.

¹⁴ 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.

Palbetta



R \neq

Q

re

R

inf

25

R

R

"convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari" il 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, conseguiti dall'amministrazione erogante il "servizio aggiuntivo" costituisca economia di bilancio. Mentre ai sensi del successivo comma 4 le "prestazioni, non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente, e l'ammontare del contributo richiesto", gli introiti vanno versati al bilancio dell'Ente per essere riassegnati, in misura non superiore al 30% per incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività del personale e della retribuzione di risultato degli incaricati di EQ assegnati ai centri di responsabilità che hanno effettuato la prestazione.

4. Per gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si rinvia all'eventuale disciplina regolamentare interna.
5. Tutte le somme per specifiche disposizioni di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del Fondo delle risorse decentrate. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano l'automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Palumbo
ne



to
F
MR

to
to
to
20

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

ART. 25 – CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO *

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 per la disciplina delle posizioni organizzative”, approvato con deliberazione di G.C. n. 29 del 22/3/2021.
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 stati automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ.
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 tutte le EQ, l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 - b) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO - Sottosezione performance;
 - c) 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.

* 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.

Palbotta



The image shows several handwritten signatures and a circular stamp. The stamp is for the "COMUNE DI GARSAGNATE MILANESE" and features a coat of arms. There are approximately seven distinct signatures or initials scattered around the stamp, some overlapping it. The date "27" is written at the bottom right.

CAPO IV - SEZIONE SPECIALE "POLIZIA LOCALE"

ART. 26 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO*

1. L'indennità di cui all'articolo 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata "Indennità di servizio esterno" compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. È cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza, con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva e con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi.
2. Il Comandante di Polizia Locale individua, all'inizio dell'anno, all'interno del corpo di polizia le unità che svolgono il suddetto servizio esterno in via continuativa e non saltuaria od occasionale.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
4. Per lo svolgimento delle attività di servizio esterno è prevista un'indennità, attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,50.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dall'attestazione del Comandante di Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni e sul rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

* L'articolo 7, comma 4, lettera E) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

*Me
Pubblicato*



7 *Prof. Me*
28

ART. 27 - PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO*

1. Con riferimento alle finalità previste dall'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL del 16/11/2022, le parti prendono atto che la disciplina delle prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato è definita dall'articolo 56-ter del CCNL del 21/5/2018 alle quali si fa espresso rinvio in quanto ritenute sufficientemente esaustive, con la precisazione che misure e la disciplina del lavoro straordinario e del lavoro supplementare sono contenuti rispettivamente nell'articolo 32 e 62 del CCNL del 16/11/2022.
2. Per gli aspetti più prettamente operativi si rinvia ad apposito regolamento.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

ART. 28 - UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'articolo 98 del CCNL del 16/11/2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati in favore del personale di Polizia Locale, per i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 22 maggio 2018.
2. Con deliberazione di GC n. 92 del 7/11/2022 sono state approvate le MODALITA' DISCIPLINANTI LE FORME DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE DELLA CITTA' DI GARBAGNATE MILANESE (MI)

* L'articolo 7, comma 4, lettera G) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa definizione dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi aprino un rinvio alla contrattazione collettiva.

The bottom of the page features several handwritten signatures and a circular official stamp. The stamp is from the Municipality of Garbagnate Milanese, with the text 'C. DI GARBAGNATE MILANESE' around the perimeter and a central emblem. To the left of the stamp is a signature that appears to be 'Palumbo'. To the right of the stamp are several other signatures, including one that looks like 'Mr. [unclear]' and another that looks like 'Coc'. There is also a handwritten number '29' and a large, stylized signature or mark on the far right.

ART. 29 - INDENNITA' DI TURNAZIONE

1. La disciplina delle turnazioni è definita dall'articolo 30 del CCNL del 16/11/2022 al quale si fa espresso rinvio in quanto ritenuto sufficientemente esaustivo.
2. In caso di istituzione da parte dell'Amministrazione comunale di turni notturni, il numero dei predetti turni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a n. 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o dovute a eventi o calamità naturali.
3. Esclusivamente nel caso in cui venisse regolamentato il servizio in turno anche nelle giornate festive infrasettimanali (rientrando a tutti gli effetti come attività ordinaria nell'articolazione dell'orario di lavoro in turni) spetta la maggiorazione oraria di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL del 16/11/2022.
4. Ad integrare quanto previsto dall'articolo 30, comma 8, del CCNL del 16/11/2022, può, a richiesta del dipendente, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni (qualora istituiti

²⁰ L'articolo 7, comma 4, lettera L) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del CCNL del 16.11.2022, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese.

La successiva lettera Z) rimanda alla contrattazione l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (Turno) del CCNL del 16.11.2022, in materia di turni di lavoro notturno.

Sempre in materia di turno la lettera AC) rimanda alla contrattazione integrativa la previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Handwritten signatures and stamps. A circular stamp reads "COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE". Other handwritten marks include "30", "Me", and various initials.

dall'Amministrazione) il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
- nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

ART. 30 - INDENNITA' DI FUNZIONE*

1. L'indennità di cui all'articolo 97 del CCNL del 16/11/2022 viene erogata al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune.
 - b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento, scritto e motivato, del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in n. 4 unità degli addetti al servizio vigilanza;
 - c) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale nonché del documento "Declaratoria nuovi profili professionali" approvato con determinazione n. 268 del

^{29/3/2023}
* L'articolo 7, comma 4, lettera W) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL del 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

Palumbo
me  *F* *Caru*
M *31* 

Tipologia	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Vice comandante (inquadrate nell'Area dei Funzionari ed EQ)	€ 2.000,00
B	Addetto al coordinamento delle attività in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro	€ 1.800,00
C	Addetto al coordinamento delle attività di Polizia giudiziaria	€ 1.800,00
D	Addetto al coordinamento delle attività relative a sanzioni e contenzioso	€ 1.800,00

2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua viene corrisposta per 12 mensilità.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per le fattispecie sopra indicate.
4. Gli incarichi che danno diritto all'indennità cessano ordinariamente al 31 dicembre di ogni anno solare e godono di un periodo transitorio di proroga di 60 giorni. Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o del modello organizzativo.
5. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico. Non possono essere attribuite indennità con effetto retroattivo.
6. Il provvedimento di incarico è trasmesso dal Comandante della Polizia Locale al competente Servizio Personale, che procederà alle corrispondenti liquidazioni con cadenza mensile.
7. Qualora la responsabilità attribuita non venisse esercitata per due mesi consecutivi, causa assenza dal servizio del dipendente, l'ufficio personale sospende l'erogazione della indennità. In tal caso il Comandante della Polizia Locale valuta se procedere con l'eventuale attribuzione dell'incarico (e relativa indennità) ad interim ad altro dipendente, fino al rientro dell'interessato.





 F 32

ART. 31 - SERVIZIO MENSA*

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL del 16/11/2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - personale appartenente al Comando di Polizia Locale.
2. La condizione per la fruizione è che la prestazione lavorativa giornaliera effettivamente resa sia superiore alle 6 (sei) ore.

ART. 32 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO*

1. Le parti prendono atto che la riduzione dell'orario di lavoro per il personale turnista a 35 ore settimanali è ritenuta congrua rispetto all'esigenze organizzativa e funzionali dell'ente, in quanto in grado di garantire la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, evitando al contempo costi aggiuntivi diretti o indiretti.

^{*)} L'articolo 7, comma 4, lettera AA) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle figure professionali di cui all'articolo 35, comma 10, del CCNL del 16/11/2022.

^{**)} L'articolo 7, comma 4, lettera AD, demanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999.

Palazzo
MC  *F. C.*
MC *33*

TITOLO VII - ISTITUTI VARI

ART. 33 - WELFARE INTEGRATIVO*

Le parti concordano di non destinare una quota parte del Fondo delle risorse decentrate alle politiche del welfare integrativo, così come previsto dall'articolo 82, comma 2, del CCNL del 16/11/2022. Pertanto, in mancanza di disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, le parti concordano di rinviare l'eventuale disciplina contrattuale integrativa in materia solo qualora a seguito di nuove disposizioni contrattuali o di legge sarà possibile disporre di risorse finanziarie per tali finalità.

TITOLO VIII

ART. 34 - 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 sottoscritto in data 19/12/2019.

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

Palumbo
no

ta
Q.F.
Gen
34
M2
2

Letto, approvato e sottoscritto.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- BELTRAME Roberta, Segretario Generale (PRESIDENTE)
- CANTALUPPI RIBERTO, Responsabile Risorse Umane (COMPONENTE)

Roberta Beltrame
Riberto Cantaluppi

la RSU:

- ROGGIA Barbara.....
- COMI Teresita.....
- MILANI Germana.....
- RADICA Maria.....
- FESTA Roberto.....
- MERATI Matteo.....

Barbara Roggia
Teresita Comi
Germana Milani
Maria Radica
Roberto Festa
Matteo Merati

le Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- CAVALIERI Nicola (FP CGIL).....
- NOVELLI Fabio (UIL FPL).....
- _____ (CISL FP).....
- _____ (CSA RAL).....

Nicola Cavalieri
Fabio Novelli



Roberto

[Handwritten signature]

Mr. [Handwritten signature] 35



***Disciplina per il riconoscimento della
indennità per specifiche responsabilità***
(Art.84 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali)

PH
Pellegrini
F
D. Cui
S. Cui
S. Cui

Art. 1
FINALITÀ

L'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022 spetta al personale appartenente alle aree degli operatori esperti (ex B ed ex B3), degli istruttori (ex C) e dei funzionari (ex D), che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, formalmente individuato con decreto del Direttore competente, cui sono affidati compiti di specifiche responsabilità.

Tali responsabilità possono derivare dalla titolarità di un Servizio o di un Ufficio (come previsti nell'Organizzazione dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta comunale), dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile, di Anagrafe o Elettorale, dallo svolgimento di attività di relazione con il pubblico (URP).

Il presente documento definisce condizioni e procedure per l'attribuzione e l'erogazione dei compensi spettanti. I criteri generali dello stesso ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera f) del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022 sono stati oggetto di contrattazione decentrata.

Art. 2
FINANZIAMENTO DEI COMPENSI

Gli oneri relativi al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità sono a carico del fondo delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio del personale.

Art. 3
CRITERI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO

1. Ai fini del riconoscimento della indennità deve essere adottato espresso provvedimento di attribuzione della specifica responsabilità, recante la data di decorrenza. Non possono essere attribuite indennità con effetto retroattivo.

2. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile al profilo professionale rivestito.

3. L'importo dell'indennità è graduato secondo canoni di ragionevolezza e criteri di proporzionalità e graduazione attraverso un raffronto del numero, della tipologia, della complessità e dell'incidenza delle responsabilità sui risultati di performance attesi.

4. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo.

5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

Art. 4
CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 600,00 sino ad un massimo di € 2.500,00 (elevabile a € 3.200,00 ai sensi del successivo comma 3) ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di seguito individuate secondo quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022:



A. Responsabilità per titolarità di Servizio,
il titolare:

- ha competenza e responsabilità per i procedimenti amministrativi complessi, a valenza interna ed esterna, relativi al Servizio di appartenenza, con l'eccezione dell'adozione del provvedimento finale, che rimane di competenza del Direttore di Settore; ciò in base al principio di segregazione delle funzioni e per evitare conflitto d'interessi;
- su disposizione del Direttore di Settore, può assumere funzioni di Responsabile Unico di Progetto, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 36/2023, in base al principio di segregazione delle funzioni e per evitare conflitto d'interessi;
- su disposizione del Direttore di Settore, può assumere funzioni di direttore dei lavori / direttore dell'esecuzione;
- in caso di assenza od impedimento del Direttore di Settore, con esclusione per la sottoscrizione di determinazioni dirigenziali, assume funzioni vicarie del Direttore di Settore con capacità di firma e di obbligare l'Ente verso soggetti esterni;
- acquisisce una o più delle seguenti responsabilità:
 - processo erogativo;
 - processo attuativo;
 - coordinamento;
 - formazione del personale addetto al Servizio;
 - programmazione;
 - pianificazione;
 - controllo;
 - organizzazione;
 - attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
 - sistemi relazionali complessi.

B. Responsabilità per titolarità di Ufficio,
il titolare:

- ha competenza e responsabilità per l'istruttoria dei i procedimenti amministrativi valenza interna ed esterna, relativi all'Ufficio di appartenenza; ciò in base al principio di segregazione delle funzioni e per evitare conflitto d'interessi;
- su disposizione del Direttore di Settore, può assumere funzioni di direttore dei lavori / direttore dell'esecuzione;
- acquisisce una o più delle seguenti responsabilità:
 - processo erogativo;
 - processo attuativo;
 - formazione del personale addetto all'Ufficio;
 - controllo;
 - organizzazione;
 - sistemi relazionali complessi.

C. Responsabilità derivante dall'esercizio di compiti previsti in sede di CCNL ovvero da disposizione normativa.

2. L'importo economico spettante per l'indennità è il seguente:

Palumbo *MC* *R* *F* *Car*
Ant

TIPO RESPONSABILITA'	IMPORTO Euro				
SERVIZIO					
Tutte	Da 1.800 fino a 2.500				
No funzioni vicarie	Fino a 1.600				
UFFICIO					
Tutte	Fino a 1.200				
Senza formazione del personale addetto all'Ufficio e/o sistemi relazionali complessi	Fino a 800				
ALTRE					
Tutte	600				

3. Per il dipendente, cui sia attribuita la particolare responsabilità a titolo di responsabile del Servizio Innovazione Tecnologica, l'indennità annua lorda è elevata a € 3.200,00 nel caso in cui svolga anche le funzioni di DPO (data protection officer).

Art. 5 DIVIETO DI CUMULO

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.

Art. 6

DURATA E TEMPI DI EROGAZIONE

1. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità cessano ordinariamente al 31 dicembre di ogni anno solare e godono di un periodo transitorio di proroga di 60 giorni.
2. Gli incarichi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o del modello organizzativo.

Art. 7 PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI

1. Gli incarichi devono essere conferiti a personale in servizio al momento della assegnazione dell'incarico.



2. Ciascun Direttore adotta il provvedimento organizzativo di conferimento della specifica responsabilità / incarico di responsabilità di servizio od ufficio, nel quale riporta anche il compenso attribuito all'incarico.
3. Tali provvedimenti sono trasmessi al competente Servizio Personale, che procederà alle corrispondenti liquidazioni con cadenza mensile.
4. Qualora la responsabilità attribuita non venisse esercitata per due mesi consecutivi, causa assenza dal servizio del dipendente, l'ufficio personale sospende l'erogazione della indennità. In tal caso il Direttore competente valuta se procedere con l'eventuale attribuzione dell'incarico (e relativa indennità) ad interim ad altro dipendente, fino al rientro dell'interessato.

Art. 8
BUDGET DI SETTORE

1. Il budget annualmente previsto nel fondo per le risorse decentrate alla voce compensi per specifiche responsabilità è ripartito in budget di Settore, vincolanti per il Responsabile di Settore nell'individuazione della tipologia, del numero e dell'importo delle indennità medesime, in applicazione delle seguenti misure percentuali:

SETTORE	PERCENTUALE DI RIPARTIZIONE
SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI, ISTITUZIONALI, AL CITTADINO, INNOVAZIONE TECNOLOGICA, COMUNICAZIONE	43%
SETTORE SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO	9,5%
SETTORE SERVIZI EDUCATIVI, SPORTIVI E DEL TEMPO LIBERO, CULTURA	10%
SETTORE SERVIZI SOCIALI	15%
SETTORE POLIZIA LOCALE	9%
SETTORE OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONI	9%
SETTORE PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO	4,5%

2. Le percentuali di ripartizione sono annualmente oggetto di verifica ed eventuale modifica in rapporto alla tipologia, al numero ed alla spesa per le indennità in parola registrati per ciascun Settore nell'anno precedente.

Paltra *mk* *Q* *F* *Per* *one*
And
A

Garbagnate Milanese, 29 dicembre 2023.

Letto, approvato e sottoscritto.

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- BELTRAME Roberta, Segretario Generale (PRESIDENTE);
- CANTALUPPI RIBERTO, Responsabile Risorse Umane (COMPONENTE);

la RSU:

- ROGGIA Barbara
- COMI Teresita
- MILANI Germana
- RADICA Maria
- FESTA Roberto
- MERATI Matteo

le Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- CAVALIERI Nicola (FP CGIL)
- NOVELLI Fabio (UIL PPL)
- _____ (CISL FP)
- _____ (CSA RAL)