

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo –
triennio normativo 2023 - 2025**

Il giorno 21 novembre alle ore 09.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.ssa Rossana Arnoldi

e dalle Dott.sse Attilia Castiglioni e Marinella Zambrano

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Sig. ra Patrizia Ferrari – CISL FP MILANO METROPOLI

Sig. Roberto Nania – FP CGIL TICINO-OLONA

Sig. Fabio Novelli – UIL FPL MILANO

Sig. Domenico Godano – CSA RAL ALTOMILANESE

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Sig. ra Liliana Benedetto

Sig. Giuliano Strada

Sig. Loreto Ardito

Sig. Dario Parente

Nel corso della seduta è stata presa in esame l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo (Mi) triennio normativo 2023 – 2025.

Di seguito si riporta, quindi, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo (Mi) triennio normativo 2023 – 2025.



INDICE

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi.
- Art. 2 Campo di applicazione.
- Art. 3 Durata e revisione.
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del Contratto.

Titolo II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

- Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 6 Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 2019-2021).
- Art. 8 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019-2021).

Titolo IV - DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Art. 9 Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 2019-2021).

Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

- Art. 10 Indennità di condizioni di lavoro (art. 84 bis CCNL 2019-2021).
- Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021).

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 12 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Art. 13 Incentivi a favore dei Messi Notificatori.

Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

- Art. 14 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 2019 - 2021).

Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 15 Reperibilità (art. 24 CCNL 2019-2021).
- Art. 16 Turnazioni e modalità per la riduzione dell'orario di lavoro dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 2019-2021).
- Art. 17 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2019 - 2021).
- Art. 18 Rapporto di lavoro a tempo parziale.
- Art. 19 Banca delle ore (art. 33 CCNL 2019 - 2021).
- Art. 20 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2019 - 2021).
- Art. 21 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 2019-2021).

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 22 Area degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative).
- Art. 23 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art.7, comma 4, lett. v), CCNL 2019-2021).



Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 Innovazioni tecnologiche e formazione.

Art. 25 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art.7, comma 4, lett. m) CCNL 2019-2021).

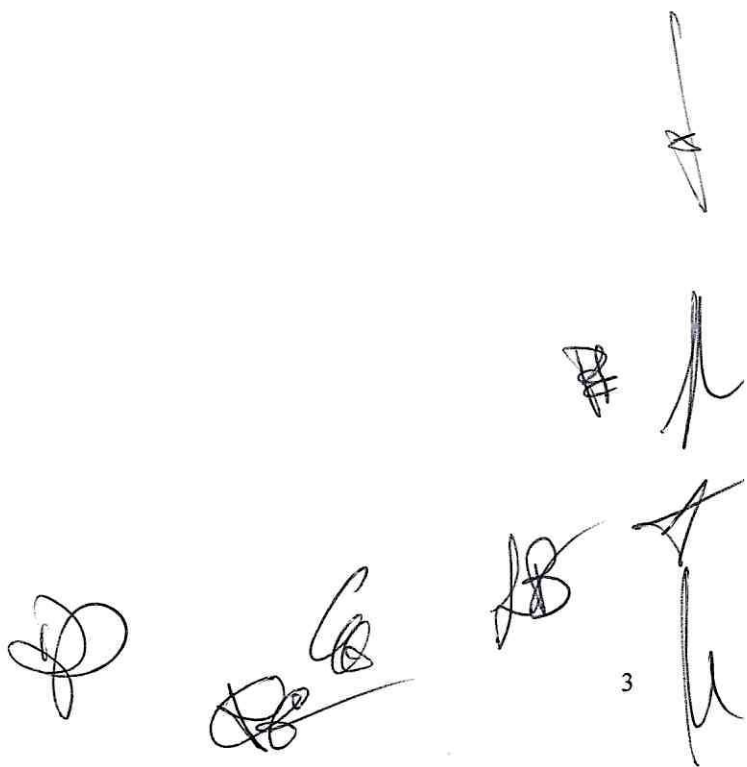
Titolo XI - PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 100 CCNL 2019 - 2021).

Art. 27 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019 - 2021).

Art. 28 Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi.

Art. 29 Fondo Previdenza Complementare ex art. 208 del Codice della Strada.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a horizontal line through it in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dall'art. 7 del CCNL 2019 - 2021. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle vigenti clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano.

Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (in seguito anche CCDI) disciplina tutti gli istituti e le materie demandate alla contrattazione integrativa dalla legge e dai contratti.
2. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Busto Garolfo (Mi) a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e dai contratti nazionali di lavoro in materia.

Art. 3 Durata e revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 01/01/2023 al 31/12/2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several smaller signatures and initials on the right, some of which are accompanied by the number 4.

5. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente previste negli articoli seguenti.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del Contratto

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.

TITOLO II - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

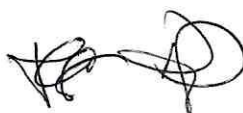
Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 2019-2021, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato - per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- 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, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:



5

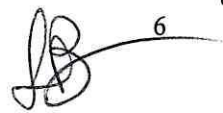
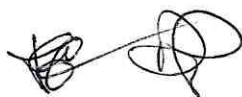
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra OO.SS., RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

TITOLO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Attraverso il sistema di misurazione e valutazione delle performance le risorse disponibili sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
2. Al fine di uniformare la reale capacità di accesso di ogni dipendente alle risorse disponibili per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, le stesse sono suddivise in budget di Area in modo proporzionale al numero e all'inquadramento dei lavoratori ad essa assegnati.
3. La valutazione dovrà essere operata dal Responsabile di Area competente e darà luogo a graduatorie di area.
4. Il sistema di misurazione e valutazione della Performance deve essere orientato alla costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni, ad un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente, alla chiarezza degli obiettivi organizzativi e coerenza tra enunciati e pratiche organizzative.

 6

5. Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance deve esprimere un legame diretto tra la misurazione della capacità di condividere programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini dai Responsabili di Area e la misurazione delle capacità dei loro collaboratori nei medesimi item.
6. Nel rispetto delle normative e delle prestazioni previste dalle declaratorie professionali del CCNL, dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità nelle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre unità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
7. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente sistema di misurazione e valutazione del personale adottato dall'Amministrazione.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2019 – 2021)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Il 50% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale, il 50% è destinato alla performance organizzativa, come previsto dall'articolo 2.3 del Sistema Premiale del Personale Dipendente elaborato dal Nucleo di Valutazione ed approvato giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 05/09/2011;
3. La percentuale di maggiorazione di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21/05/2018 è quantificata nel 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale e spetta al 3% del personale dipendente;
4. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018.
5. L'erogazione della quota di produttività individuale dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Il dipendente potrà chiedere un colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 10 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.



Art. 8
Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019 – 2021)

1. La valutazione della performance propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato corrisponde ad un punteggio da 6 a 10 per il personale dipendente così come per le Elevate Qualificazioni.
2. Il premio incentivante per il personale dipendente viene attribuito secondo i criteri della seguente tabella:

Punteggio	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	60% del premio potenziale individuale
6 < Punteggio < 7	70% del premio potenziale individuale
7 < Punteggio < 8	80% del budget potenziale individuale
8 < Punteggio < 9	90% del premio potenziale individuale
9 < Punteggio <= 10	100% del premio potenziale individuale

3. Per determinare il premio effettivo di produttività individuale si procede come indicato nel Sistema Premiale del personale dipendente.
4. Nella distribuzione dei premi incentivanti si genereranno resti per quei dipendenti che non raggiungono il massimo della valutazione. Tali resti verranno cumulati in una sorta di "bonus". Il "bonus" viene determinato a livello di singola unità organizzativa.
5. Per la distribuzione del "bonus" di cui al precedente comma 4 si rimanda al Sistema Premiale del personale dipendente.

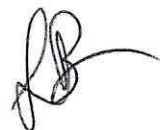
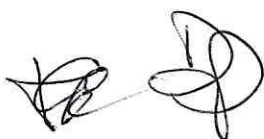
TITOLO IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9
Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 2019 – 2021)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
 - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla

multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile dell'Area Istituzionale e Risorse Umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021:
- f) MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 50;
- g) ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 40 punti è di 5 anni;
- h) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 10 punti (2,5 punti per ogni corso);
- i) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- j) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - al dipendente più anziano di età;
- k) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- l) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;



- m) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di cinque giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- n) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2021, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

TITOLO V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 10

Indennità di condizioni di lavoro (art. 84 bis CCNL 2019 – 2021)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, ed è pari ad € 1 giornalieri, salvo quanto disposto dal comma 4 per il maneggio valori.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
4. E' riconosciuto all'Economo e agli Agenti Contabili un importo unico giornaliero pari ad € 1,00 se il valore medio annuale delle risorse maneggiate sia pari o inferiore ad € 6.000,00, pari ad € 1,50 se superiore ad € 6.000.
5. Fino al 31/12/2023 (*dall'anno successivo cessa questa indennità ed è riconosciuta quella per la notificazione degli atti*) l'indennità di disagio spetta al personale che, non percependo l'indennità di vigilanza, è adibito in modo continuativo a compiti di notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio superiori rispetto a quelli connessi all'espletamento di funzioni ordinarie, per un importo di € 1,00 giornaliero da erogarsi nei giorni di effettiva presenza in servizio. Tale compenso è riconosciuto a seguito di individuazione del personale adibito a tali attività di notifica da parte del Responsabile d'Area competente.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019 – 2021)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 comma 2, del CCNL 2019-2021, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile d'Area.
2. Ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità di seguito indicate, è attribuito l'importo minimo di € 350,00:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile	€ 350,00
b) Ufficiale d'anagrafe	€ 350,00
c) Ufficiale elettorale	€ 350,00
d) Responsabile di tributi	€ 350,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 350,00

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche derivanti da specifiche responsabilità diverse da quelle di cui al comma 2, sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
Punteggio massimo attribuibile			45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
- la complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
- la responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Responsabili di Area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i Responsabili di Area. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - a) somma a disposizione;
 - b) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti;

- c) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $A/B \cdot C$
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
 7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
 8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
 9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
 10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente. (vedasi allegato B, destinazione fondo)
 11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata semestralmente.
 12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 12

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con

compensazione delle spese);

- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
 - f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

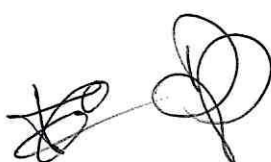
Art. 13
Incentivi a favore dei messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 80 lett. h) del CCNL 2019-2021, dall'1/1/2024 ai messi notificatori viene destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria incamerate dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati.

TITOLO VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 14
Welfare integrativo (art. 82 CCNL 2019 – 2021)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.



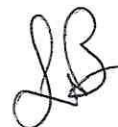
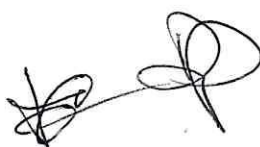
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15

Reperibilità (art. 24 CCNL 2019 – 2021)

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21/05/2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in un giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 - h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Il personale sottoposto a regime di reperibilità appartiene alle seguenti Aree:
 - Istituzionale e Risorse Umane relativamente agli Uffici Elettorale e Stato Civile;
 - Demanio e Patrimonio Immobiliare relativamente al Servizio Neve;
 - Risorse Strumentali relativamente al Servizio Neve.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.



5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

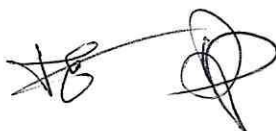
Turnazioni e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti (art. 30 CCNL 2019 – 2021)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 2019-2021. Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - b) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - c) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - d) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 17

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2019 - 2021)

1. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023 nella misura di € 10.665,62 ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% del 31.12.1999.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.17, comma 3 del CCNL del 14/02/2001 in n. 200 ore annue.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
5. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 2019-2021.
6. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura



oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

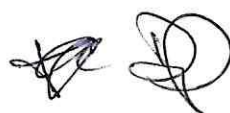
7. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
8. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
9. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 18

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - assunzione per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
- si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
6. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996 e s.m.i.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.



12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 19
Banca delle ore (art. 33 CCNL 2019 – 2021)

1. L'Ente ha introdotto l'istituto della banca delle ore, in attuazione all'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000, inteso come istituto che consente al dipendente di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario come assenza compensative, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Le ore straordinarie accreditate in Banca Ore per massimo n. 36 annue danno origine ad un compenso corrispondente alla differenza economica tra le ore ordinarie e le ore straordinarie.
3. Le ore accreditate nella Banca delle Ore devono essere fruite entro un anno dalla loro insorgenza.
4. Le ore straordinarie vengono accreditate nella Banca delle Ore mensilmente, a seguito di richiesta del dipendente.
5. Il dipendente potrà chiedere il recupero della Banca delle Ore soltanto nel momento in cui avrà richiesto il relativo accredito mensile.

Art. 20
Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2019 – 2021)

1. Le parti prendono atto degli orari di apertura al pubblico e dell'orario di servizio degli uffici comunali così come stabiliti con Decreto Sindacale n. 14 del 13.10.2022, nonché in linea con quanto previsto dall'articolo 36 del CCNL 2019 – 2021, danno il proprio assenso al prospetto contenuto nell'innanzi citato Decreto e concordando le seguenti fasce di flessibilità:
 - Giornata con orario continuato:
 - a. ingresso tra le ore 07.30 e le ore 09.30;
 - b. uscita giornata breve tra le ore 13.30 e le ore 15.30
 - Giornata con rientro pomeridiano:
 - a. ingresso tra le ore 07.30 e le ore 09.30;
 - b. inizio pausa pranzo tra le ore 11.30 e le ore 13.30;
 - c. fine pausa pranzo tra le ore 12.30 e le ore 14.30
 - d. uscita tra le ore 17.30 e le ore 19.30

2. Per i lavoratori che hanno un orario con fasce differenti rispetto all'ordinario (08.30 – 14.30; 08.30 – 12.30 e 13.30 – 18.30) la flessibilità è da intendersi da n. 60 minuti prima a n. 60 minuti dopo rispetto agli orari di ingresso, pausa pranzo ed uscita propri di ciascuno.
3. La flessibilità viene riconosciuta a fronte del rispetto degli orari di apertura al pubblico di cui al punto 1 del presente articolo.
4. E' escluso dalla flessibilità di cui al presente articolo il personale turnista.

Art. 21

Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 2019 – 2021)

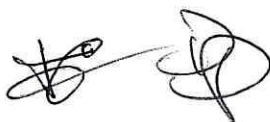
1. Le parti concordano sulla definizione di trenta minuti quale durata minima della pausa pranzo giornaliera, in linea con quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL del 21/05/2018.
2. In linea con quanto previsto dall'art 35 comma 4 del CCNL 2019 – 2021, il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'Ente.
3. Resta esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. È esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

TITOLO IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 22

Area degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative)

1. Il nuovo assetto delle EQ (ex Posizioni Organizzative) è stato introdotto con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 07/05/2019 ("approvazione criteri di conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa e Sistema Premiale delle Posizioni Organizzative").
2. Gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dal Sindaco, con atto scritto e motivato, nel rispetto dei criteri di cui al presente regolamento.
3. Al fine dell'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico, il Sindaco – nel rispetto di quanto previsto dall'art. 25 del D.Lgs. 150/09 e dei CCNL vigenti - effettua la scelta tenendo conto dei seguenti parametri di valutazione:
 - titoli culturali e professionali;
 - competenza tecnica e specialistica posseduta;
 - capacità professionale sviluppata (di organizzazione; di ottimizzare le risorse umane e finanziarie; di innovazione, miglioramento e riduzione della spesa pubblica; di raggiungere risultati lavorativi prefissati; di lavorare in gruppo; ecc.), nonché attitudini a ricoprire il ruolo.



4. L'incarico di posizione organizzativa è conferito, di norma, a dipendenti dell'Ente inquadrati nella categoria D aventi rapporto di lavoro a tempo pieno e/o parziale, se presenti all'interno dell'Ente.

Art. 23

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art.7, comma 4, lett. v), CCNL 2019-2021)

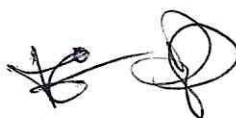
1. Le parti concordano di confermare il sistema di misurazione e valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 05/09/2011 ai fini della determinazione dei criteri per l'erogazione dell'indennità di risultato delle EQ (ex P.O.)
2. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, ed è finanziato con risorse poste a carico del bilancio dell'Ente.
3. Tale trattamento è comprensivo di tutte le competenze accessorie e le indennità previste dai CCNL vigenti, compreso il compenso per lavoro straordinario.
4. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati i compensi accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 21/05/2018.
5. La retribuzione di posizione viene definita dalla Giunta sulla base della graduazione di ogni posizione organizzativa. La graduazione delle posizioni organizzative viene definita sulla base di criteri predeterminati, proposti dal Nucleo di valutazione ed approvati dalla Giunta. Tali criteri tengono conto della complessità, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. La proposta di graduazione delle posizioni organizzative viene predisposta dal Nucleo di valutazione ed è approvata dalla Giunta.
6. I risultati delle attività svolte dai titolari di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale secondo i criteri definiti dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Qualora l'esito finale conduca ad una valutazione non positiva, l'ente acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

TITOLO X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24

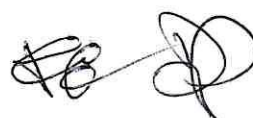
Innovazioni tecnologiche e formazione

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. 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. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producano effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro, quali ad esempio nuovi applicativi



informatici od apparecchiature per la gestione di interi processi produttivi, o sistemi di rilevazione o sorveglianza ovvero dispositivi connessi ai servizi di controllo del territorio, siano oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'Ente si impegna a dar conto nell'istruttoria degli atti relativi per consentire la piena utilizzabilità delle innovazioni introdotte da parte dei soggetti interessati.

3. Le parti riconoscono altresì che l'adozione di nuovi sistemi tecnologici, legati all'uso di particolari software, che incidano sulle competenze dei lavoratori e dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di valutarne compiutamente le ricadute in termini professionali, diventino oggetto di verifica da parte dell'Organismo Paritetico previsto dall'art. 6 del CCNL 2019-2021.
4. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.
5. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL 2019-2021, le parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
6. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
7. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
8. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione non inferiore a 4 ore. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.
9. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL 2019 - 2021, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
10. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL 2019 - 2021.
11. Per il personale della sezione Polizia Locale, ordini e professioni, operano a integrazione del presente articolo, eventuali e ulteriori disposizioni derivanti da speciali disposizioni di legge.
12. Nel richiamare esplicitamente gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 2019 - 2021, le parti stabiliscono che le risorse da destinare alle attività formative per il 2023 sono pari a € 5.000,00.



Art. 25

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) , CCNL 2019-2021)

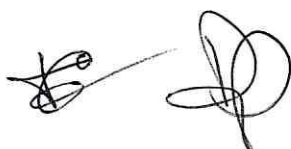
1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL 2019 - 2021, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
2. L'Ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
4. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
5. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

TITOLO XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 26

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art.100 CCNL 2019 – 2021)

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019 - 2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, identificata nel valore di € 2,00 per ogni giornata di servizio esterno per l'anno 2023, è a carico del Fondo per le risorse decentrate. Dall'anno 2024 le parti convengono che l'indennità venga portata ad € 3,00 di cui € 1,00 a carico del Fondo per le risorse decentrate ed € 2,00 derivanti dai proventi delle sanzioni delle violazioni al codice della strada.



4. L'indennità è erogabile ad avvenuto espletamento di almeno n. dodici giorni mensili di servizio esterno.
5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs 151/2001.
10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 27
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019 – 2021)

1. Ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari di Polizia Locale che sono chiamati a svolgere le funzioni di Vice Comandante è attribuita annualmente, con atto formale, l'indennità di funzione, da calcolare in virtù del prospetto di seguito riportato:

Orario settimanale	35 ore
Giorni annui convenzionali	312
Giorni minimi di presenza per poter accedere all'indennità	156
Premio Totale da erogare	1.000,00

2. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso.

Art. 28
Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza e dalla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'Ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute

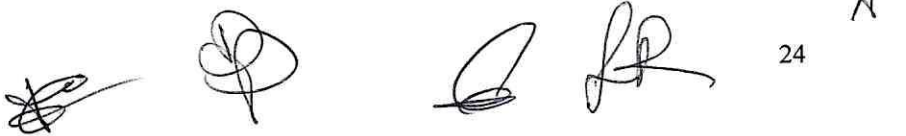
nell'articolo 56 ter del CCNL 21/05/2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dall'applicazione di questa disposizione, ivi compresi oneri riflessi e l'Irap.
4. Con apposita regolamentazione l'Ente individuerà nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.
5. Il valore dell'indennità riconosciuta risulta pertanto correlata ai seguenti fattori:
 - Il maggior grado rivestito;
 - la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;
 - il numero di lavoratori coordinati;
 - il livello di autonomia nello svolgimento dell'attività.
6. L'indennità verrà attribuita dal Comandante con apposito provvedimento, nei limiti delle disponibilità del budget assegnato.
7. Sono ammessi i casi di cumulabilità, con altri compensi dell'indennità di cui al presente articolo.

Art. 29

Fondo previdenza complementare ex art.208 del Codice della Strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019-2021, le parti convengono di destinare una quota pari ad € 500,00 pro capite al Fondo Negoziale Perseo Sirio dall'anno 2024.

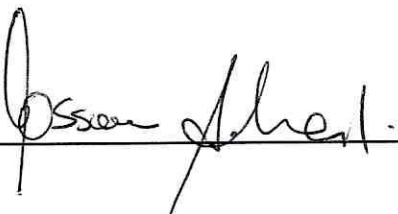


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several smaller signatures and initials on the right.

Busto Garolfo (Mi), lì 20 DIC 2023

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 183 del 12/12/2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Busto Garolfo – triennio normativo 2023 – 2025 – ai sensi degli art. 7 e 8 del CCNL comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



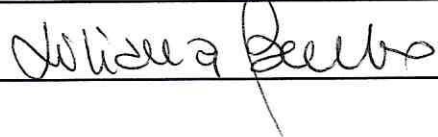
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

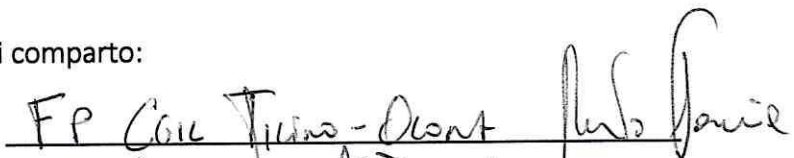


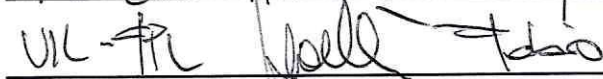


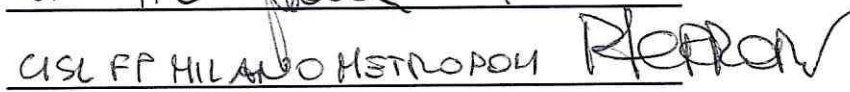


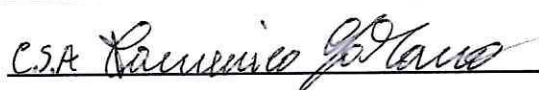


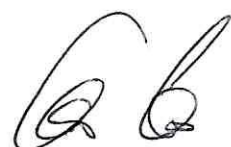
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:













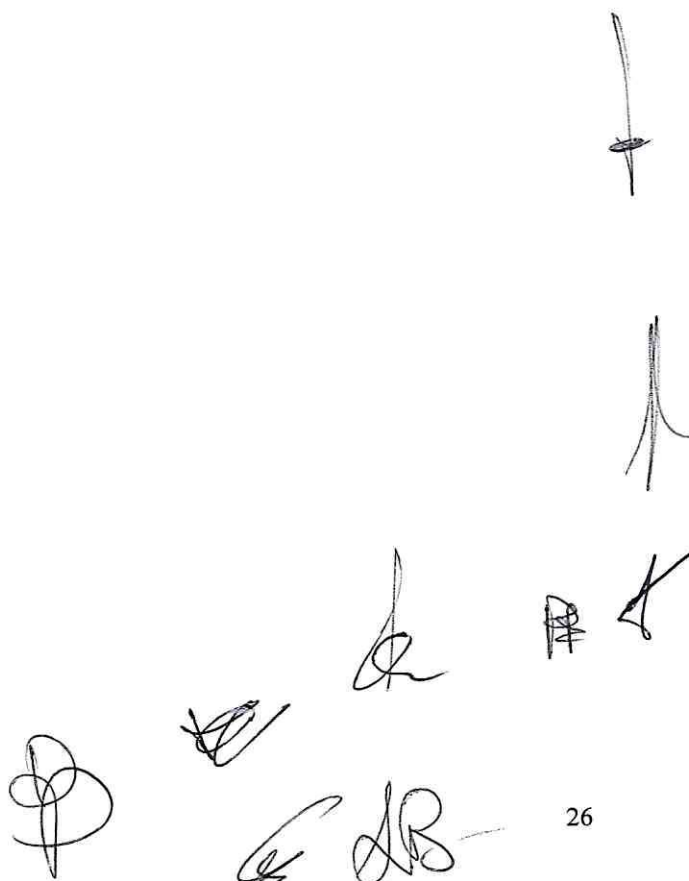
Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con determinazione n. 812 del 06/11/2023.

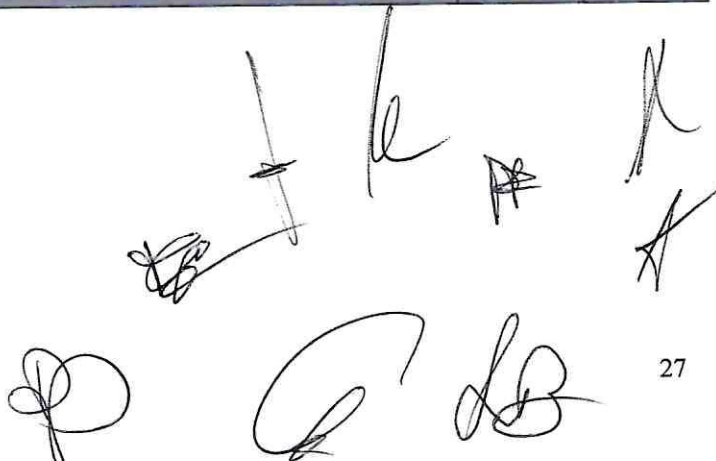
Allegato B
Destinazione del fondo del Salario Accessorio

Art. 80 del CCNL 2019-2021

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized 'P' at the bottom left, a checkmark-like signature, and several other cursive and abbreviated signatures.

ALLEGATO A Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa 2023

RISORSE STABILI			2016	2023
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	97.357,07	97.357,07
		INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	5.847,53	5.847,53
		INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	12.133,21	12.133,21
		INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	6.254,72	6.254,72
		RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
		INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	391,16	391,16
		INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
		INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
		RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011 E ART. 67 C. 2 LETT. C CCNL 2016/2018	7.243,65	7.243,65
		RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
		DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-1.242,00	
		CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		-1.242,00
		TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	127.985,34	127.985,34
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	Art. 79 comma 1 lettera a CCNL 16/11/2022	Aumenti stabiliti a livello nazionale NON soggetti al limite - RIALLINEAMENTO PEO (art. 67 c. 2 lettera b CCNL 2016-2018)		1.161,16
	Art. 79 comma 1 lettera a CCNL 16/11/2022	Aumenti NON soggetti al limite (€ 83,20 annuo pro dipendente - art. 67 c. 2 lettera a CCNL 2016-2018)		4.160,00
	Art. 79 comma 1 lettera b CCNL 16/11/2022	un importo a base annua pari ad € 84,50 per unità di personale destinatarie del presente contratto in servizio al 31/12/2018		4.309,50
	Art. 79 comma 1 lettera d CCNL 16/11/2022	di 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.		2.440,10
	Art. 79 comma 1 bis CCNL 16/11/2022	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. Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale - decorrenza 01/04/2023		25.474,31
		TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	0,00	37.545,07
TOTALE RISORSE STABILI (Delibera Corte dei Conti Autonomie n. 19 del 09/10/2018)			127.985,34	165.530,41



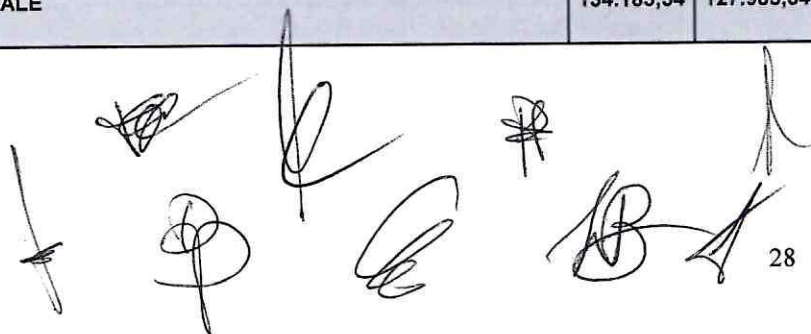
27

RISORSE VARIABILI		2016	2023
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	198,00	
	RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	6.000,00	
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
	INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
	INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		6.198,00	0,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	10.773,00	7.500,00
	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		
	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART.113 DLGS.50/2016		79.129,99
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		
	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		1.295,00
	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
	IMU - (LEGGE 30 DICEMBRE 2018, n. 145 - FINANZIARIA 2019)		14.719,00
	CONDONO EDILIZIO (L. 24/11/2003 N. 326)		
	Art. 79 comma 1 lettera b CCNL 16/11/2022 UN IMPORTO A BASE ANNUA PARI AD € 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE DESTINATARIE DEL PRESENTE CONTRATTO IN SERVIZIO AL 31/12/2018 - PER GLI ANNI 2021 E 2022		8.619,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		10.773,00	111.262,99
TOTALE RISORSE VARIABILI: totale risorse variabili soggette al limite + totale risorse variabili NON soggette al limite		16.971,00	111.262,99

TOTALE FONDO: RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI	144.956,34	276.793,40
---	------------	------------

TOTALE DELLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	10.773,00	148.808,06
--	-----------	------------

FONDO FINALE	134.183,34	127.985,34
--------------	------------	------------



ALLEGATO B Comune di Busto Garolfo

FONDO 2023 PARTE FISSA		
Descrizione	Parte fissa	
Fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato (progressioni + led)	€ 72.000,00	
Indennità condizioni di lavoro	€ 2.080,00	
Indennità di turno Polizia Locale	€ 9.000,00	
Indennità servizio esterno Polizia Locale	€ 2.258,00	
Indennità di reperibilità	€ 1.200,00	
Indennità per specifiche responsabilità	€ 17.962,00	
Indennità di comparto	€ 24.500,00	
Atrt. 79 comma 1 lettera d CCNL 16/11/2022	€ 2.440,10	
Atrt. 79 comma 1 bis	€ 25.474,31	
Produttività individuale e collettiva		€ 9.858,00
Decurtazione		-€ 1.242,00
Totale utilizzo fondo	€ 156.914,41	€ 8.616,00
TOTALE - parte fissa e produttività	€	165.530,41

RISORSE AGGIUNTIVE VARIABILI	
Produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2 lett. A CCNL 01/04/1999) somme da ridestinare residui - ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	€ 7.500,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 79.129,99
Sponsorizzazioni, accordi, ISTAT, ecc	€ 1.295,00
IMU - legge 30/12/2018	€ 14.719,00
Art. 79 comma 1 lettera b CCNL 16/11/2022 € 84,50 per dipendente rif. anni 2021 e 2022	€ 8.619,00
TOTALE	€ 111.262,99

totale generale FONDO	€ 276.793,40
------------------------------	---------------------

fondo lavoro straordinario storicizzato	€ 10.665,62
--	--------------------

