

COMUNE DI SOMMA LOMBARDO (VA)

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

2023- 2025

Parte normativa

1
LALCC
[Signature]

Sommario

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo	4
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali	5
Art. 3 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance.....	6
(art. 7 c. 4 lett. b - lett. ae).....	6
Art. 4 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree.....	7
(art. 7 c. 4 lett. c)	7
Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro.....	10
(art. 7 c. 4 lett. d).....	10
Art. 6 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale.....	11
(art. 7 c. 4 lett. e)	11
Art. 7 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.	12
(art. 7 c. 4 lett. f).....	12
Art. 8 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	14
(art. 7 c. 4 lett. g).....	14
Art. 9 - Welfare integrativo	14
(art. 7 c. 4 lett. h).....	14
Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità	15
(art. 7 c. 4 lett. i – lett. k).....	15
Art. 11 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ	16
(art. 7 c. 4 lett. j).....	16
Art. 12 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno	16
(art. 7 c. 4 lett. l – lett. z).....	16
Art. 13 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	18
(art. 7 c. 4 lett. m).....	18
Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	19
(art. 7 c. 4 lett. n).....	19
Art. 15 – Banca delle ore	20
(art. 7 c. 4 lett. o).....	20
Art. 16 - Criteri per l’individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.....	20
(art. 7 c. 4 lett. p).....	20
Art. 17 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell’orario multi periodale.....	21
(art. 7 c. 4 lett. q).....	21

Art. 18 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali	21
(art. 7 c. 4 lett. r).....	21
Art. 19 - Elevazione del limite massimo individuale di straordinario	21
(art. 7 c. 4 lett. s)	21
Art. 20 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	22
(art. 7 c. 4 lett. t).....	22
Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	22
(art. 7 c. 4 lett. v).....	22
Art. 22 - Indennità di funzione	23
(art. 7 c. 4 lett. w)	23
Art. 23 - Individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.	25
(art. 7 c. 4 lett. aa)	25
Art. 24 - Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico.	25
(art. 7 c. 4 lett. ab)	25
Art. 25 - Indennità per il turno prestatato nelle giornate festive infrasettimanali	26
(art. 7 c. 4 lett. ac)	26
Art. 26 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.4.1999	26
(art. 7 c. 4 lett. ad)	26
Art. 27 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate	27
Art. 28 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	27
Art. 29 - Utilizzo dei risparmi	27
Art. 30 - Disposizione finale	28



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Somma Lombardo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a sei mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati¹, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.
8. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

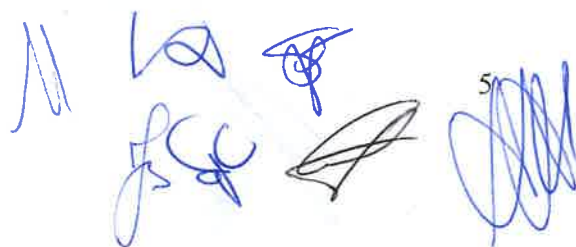
¹ Art. 52, c. 5 CCNL 21.05.2018



9. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito accordo di interpretazione, che diviene vincolante con la sottoscrizione delle parti e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
10. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art. 8, c. 4 del CCNL 16.11.2022.
11. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di conflitto nazionale.

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le Aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL 2019-2021.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.
6. Il tempo di viaggio viene riconosciuto quale attività lavorativa ai dipendenti in trasferta per convocazioni e/o riunioni presso altri Organi (Regione, Provincia, Prefettura, Consorzi, Tribunale, Sovrintendenza). L'elenco potrà essere successivamente integrato.



Art. 3 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7 c. 4 lett. b - lett. ae)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione degli articoli dell'utilizzo del fondo per il salario accessorio.
2. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà presentare ricorso per la revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione. Entro i successivi 15 giorni il procedimento deve essere concluso.
3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'OIVP sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP/PEG/Piano Performance.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

a) Performance organizzativa:

- Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse riferite alla performance organizzativa sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

b) Performance individuale

- Il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
- E' inoltre assegnata una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente, che riduce la percentuale assegnata alla performance individuale.
- Il numero di dipendenti a cui è attribuita la maggiorazione di cui al comma precedente è pari a 10% (*percentuale*) dei dipendenti in servizio in ogni ambito, con arrotondamento all'unità superiore.
- Non partecipa alla distribuzione della performance individuale chi ha prestato servizio per meno di sei mesi; *la presenza è determinata in base alle vigenti norme contrattuali.*
- L'importo della performance individuale viene individuato in base alla formula seguente dove la parte del fondo viene divisa al 50% con la percentuale d'incidenza dei coefficienti di categoria individuati e divisa per l'ulteriore 50% con la percentuale d'incidenza dei dipendenti, rapporti che



6

determineranno il salario accessorio per categoria per poi definire quello individuale sulla base del numero dei dipendenti appartenenti ad una stessa categoria.

Esempio di suddivisione, presumendo un budget di € 45.606,78

Incidenza % coefficienti	Area	Coeff.	Incidenza % n.ro dipendenti	Numero dipendenti	Performance Individuale Area	Performance individuale €
50% fondo			50% fondo			
= 1 : 7 14,28%	Operatori ed operatori esperti	1	= 30 : 82 36,59%	30	+50% budget x 14,28% + 50% budget x 36,59%	Risultato : n.ro dipendenti € 386,68
= 3 : 7 42,86%	Istruttori	3	= 38 : 82 46,34%	38	+50% budget x 42,86% + 50% budget x 46,34%	Risultato : n.ro dipendenti € 535,27
= 3 : 7 42,86%	Funzionari ed EQ	3	= 14 : 82 17,07%	14	+50% budget x 42,86% + 50% budget x 17,07%	Risultato : n.ro dipendenti € 976,15
100%		7	100%	82		

Una volta individuato il salario accessorio individuale a questo verranno applicate le percentuali di retribuzione conseguite in relazione alle singole valutazioni. La quota così individuata sarà ridotta in percentuale alla riduzione di orario relativa al part-time e proporzionata ai mesi di servizio prestati.

Fascia	Punteggio in centesimi	% performance individuale
1^ fascia: valutazione insufficiente	0 - 49,99	0%
2^ fascia: valutazione parzialmente adeguata	50 - 60,99	20%
3^ fascia: valutazione adeguata con aspetti migliorabili	61 - 79,99	60%
4^ fascia: valutazione adeguata	80 - 95,99	90%
5^ fascia: valutazione ottima	96 - 100	100%

Art. 4 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree.

(art. 7 c. 4 lett. c)

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001.

2. Ciascun dipendente concorrerà alle Selezioni, previa domanda di partecipazione, per Area di appartenenza, fermo restando che ciascun gruppo partecipante alla Selezione deve essere soggetto alla medesima metodologia di valutazione.
3. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
5. Il personale può partecipare alla selezione purché titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
6. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - A) Esperienza alla data di decorrenza della progressione non inferiore ad anni tre nella posizione precedente, come definita dal CCNL;
 - B) non aver riportato procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
 - a) Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
 - b) Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono decorsi almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
7. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:
 - a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 50,

Si utilizza la valutazione media del triennio precedente conseguita sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'Ente

Punti	Punti assegnati massimo 50
Fino a 69,99	0
Da 70 a 100	Massimo 50 in proporzione

Per essere ammessi alla graduatoria finale il punteggio minimo media valutazione triennio precedente deve essere di 70/100.

b. Esperienza professionale - punti 30

Viene valutata la permanenza nell'ultima progressione conseguita, ulteriore rispetto ai tre anni previsti, fino ad un massimo di 30 punti.

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

Vengono assegnati 2 (due) punti per ogni anno di servizio maturato dall'ultima progressione economica effettuata in eccesso rispetto ai tre anni minimi richiesti. Si considera anno intero il periodo superiore a sei mesi.

c. Curriculum (titoli, formazione, incarichi particolari, esperienze conseguiti nel triennio precedente) - punti 20

L'esperienza acquisita attraverso attività formative con certificazione delle competenze acquisite e/o partecipazione a progetti e gruppi di lavoro nel triennio precedente, viene valutata come segue:

- Per titoli di studio o professionali ulteriori a quelli richiesti per l'accesso alla posizione professionale e attinenti al percorso professionale attribuendo punti 14 per laurea magistrale, punti 10 per laurea breve o master biennale o diploma postlaurea biennale, punti 6 per master annuale o diploma universitario postlaurea annuale o abilitazione all'albo professionale; i titoli di studio vengono valutati solo per la prima volta in cui viene effettuata la valutazione.
- Per partecipazione a corsi di formazione con certificazione delle competenze acquisite attribuendo 2 punti per ogni giorno di formazione di almeno 8 ore ovvero 1 punto per frazione di giornata di almeno 4 ore;
- Per partecipazione a progetti o gruppi di lavoro (costituiti con atto di Giunta comunale) attribuendo 5 punti al singolo partecipante al gruppo di lavoro, da porporzionare alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo ed al contributo individuale misurato dal coordinatore, e attribuendo al titolare di EQ coordinatore del gruppo 2 punti da porporzionare alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.



8. A parità di punteggio, la progressione economica è assegnata:
- a) Al/alla dipendente che non ha conseguito progressioni negli ultimi sei anni;
 - b) in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente più giovane di età.

Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro.

(art. 7 c. 4 lett. d)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 e NON viene proporzionata all'orario di lavoro svolto. Il valore è stabilito tra € 1,50 e € 2,00 al giorno.
3. Sono considerate disagiate le attività di addetto sportello utenza fragile dei Servizi Sociali. Si conviene che il disagio è una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo il profilo e/o la categoria professionale di appartenenza. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene quadrimestralmente, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato, sulla base dei dati trasmessi dal Responsabile di Settore.
4. Sono considerate rientranti nella fattispecie del rischio le attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:
 - attività tecnico – manutentiva, attività di giardinaggio e/o di pulizia;
 - attività di manutenzione stradale;
 - attività svolta prevalentemente su strada;
 - impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni e/o microtraumi.L'erogazione dell'indennità ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e/o per l'integrità personale, preventivamente e formalmente individuati, avviene quadrimestralmente, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue: dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di Agenti Contabili, per le sole giornate di effettivo servizio, tranne nelle giornate in cui il dipendente non sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Settore.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente in unica soluzione, in via posticipata, proporzionalmente ai

giorni di effettivo servizio prestato, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. L'indennità condizioni di lavoro di cui al presente articolo è commisurata come segue:
 - personale esposto a rischio € 2,00 / gg
 - personale esposto a disagio € 1,50 / gg
 - personale con funzioni di agente contabile che maneggiano valori di cassa per un importo pari o superiore ad € 50.000,00: € 1,50 / gg
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 6 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale

(art. 7 c. 4 lett. e)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo di almeno 4 ore giornaliere all'esterno del Comando / Ente, come attestato mensilmente dal Responsabile di Settore, salvo diverse risultanze e controlli.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di effettivo servizio avente le caratteristiche sopra descritte ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro,
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata quadrimestralmente, sulla base dei dati trasmessi dal Responsabile di Settore.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la

produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi 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).

Art. 7 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

(art. 7 c. 4 lett. f)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile del Settore (anche nel caso in cui il provvedimento di individuazione è firmato dal Sindaco o dalla Giunta comunale) e ha durata annuale. Detti incarichi devono essere formalizzati per iscritto entro il primo mese dell'anno ed in caso di attribuzione in corso d'anno saranno riproporzionati in dodicesimi.
4. L'indennità viene riconosciuta nel caso di attribuzione di responsabilità ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'Area di inquadramento.
5. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.
6. La specifica responsabilità deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa o di risultato, anche di gruppo.
7. La specifica responsabilità deve avere carattere continuativo.
8. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:
 - responsabilità firma provvedimento finale
 - risponde nei confronti di terzi di un sistema complesso (controllo ...)
 - funzioni vicarie Responsabile di Settore
 - amministratore sistema e responsabilità conservazione informatica

- coordinamento di gruppo di lavoro, di servizi interni o esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio

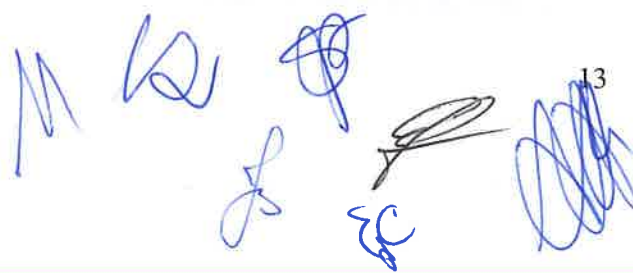
attribuendo i seguenti punteggi:

a. RESPONSABILITA' D'UFFICIO	MAX PUNTI N. 15
1. Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3. Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b. RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile procedimento di spesa / riscossione	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di coordinamento	Punti da 1 a 5
3. Responsabile realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile di processo	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di sistemi relazionali	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità concorso / supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

9. 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.
10. L'importo verrà quantificato ed erogato dal Servizio Personale ai dipendenti individuati con formale atto dai Responsabili di Settore, distribuendo il budget destinato per tale istituto in proporzione al punteggio conseguito, nei limiti previsti dal CCNL.
11. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità e, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
12. Al personale con rapporto part time, l'importo dell'indennità è corrisposto in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
13. L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione dei mesi in cui viene svolta l'attività, considerando per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.
14. Non si considerano quale presenza in servizio le assenze per aspettative non retribuite e i congedi parentali (maternità facoltativa).



13

15. 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.

16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

17. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Art. 8 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

(art. 7 c. 4 lett. g)

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
4. Le parti definiscono che i titolari di EQ compartecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

Art. 9 - Welfare integrativo

(art. 7 c. 4 lett. h)

1. In sede di riparto economico sono indicate le risorse destinate alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022².

²Art. 82 Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.



2. In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto Funzioni Locali, del Comune di Somma Lombardo a tempo indeterminato ovvero determinato se per un periodo superiore a mesi sei, sia a tempo pieno che a tempo parziale.
3. Agli aventi diritto come sopra individuati viene riconosciuto, a carico del fondo, un valore di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare attivati dal comune fino a compensazione del proprio credito welfare.
4. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari, proporzionalmente all'orario di lavoro ed ai mesi di servizio.
5. I servizi di welfare possono essere erogati come voucher/buoni spesa.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge
7. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

(art. 7 c. 4 lett. i – lett. k)

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018³.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

³ Art. 24 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

2. Essa è remunerata con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio entro il mese di marzo dell'anno successivo, se gli importi si riferiscono a non più di 5 giornate di reperibilità. In caso di importi superiori si procederà alla liquidazione entro il 2° mese successivo alla prestazione resa.
4. Le parti concordano, altresì, di **NON elevare** il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018⁴.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi 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).

Art. 11 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

(art. 7 c. 4 lett. j)

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), sono liquidati nei limiti previsti dai regolamenti comunali vigenti, salvo diversa previsione normativa.⁵

Art. 12 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno

(art. 7 c. 4 lett. l – lett. z)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022⁶

Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque 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.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensato, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

⁴ CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

⁵ Es. Art. ... del d.lgs. 36/2023.

⁶ Art. 30 Turnazioni

2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicendata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni.⁷
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

⁷ Corte dei conti Marche SENTENZA 25/2016 considera equilibrata la distribuzione nella misura di un riparto tra turno antimeridiano e altri turni non superiore al 60% e al 40%.

7. In materia di turni di lavoro notturni le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022.⁸
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che, come confermato dall'ARAN, gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge.

Art. 13 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7 c. 4 lett. m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie

⁸ Ccnl 16.11.2022

Art. 7 z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni

Art. 30, c.8 " Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino."

Art. 36, c.4 : " In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti."

e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

3. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.
7. Le parti di cui all'articolo 5, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
8. Al fine di supportare il personale, l'Ente si impegna a confermare e garantire la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 200 annue.

Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 c. 4 lett. n)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di garantire il rapporto part time, ove richiesto, ai dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, elevando il contingente sino al 100%.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:
 - dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;



- dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
 - genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
3. L'elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.

Art. 15 – Banca delle ore

(art. 7 c. 4 lett. o)

1. Al fine di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente responsabile, è confermata la banca delle ore istituita con i contratti previgenti.
2. Nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario effettuato autorizzato, nel limite massimo annuo di 60 ore, fermo restando il limite massimo annuo individuale di lavoro straordinari di 180 ore, e salvo verifica tra le parti.
3. La fruizione va assicurata dal lavoratore entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, previa autorizzazione del proprio responsabile, in periodi non inferiori alla mezz'ora.
4. Nel conteggio del periodo fruito a recupero non si tiene conto della flessibilità utilizzata nella medesima giornata lavorativa.
5. Le ore accantonate possono essere, altresì, utilizzate per compensare il debito orario.

Art. 16 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

(art. 7 c. 4 lett. p)

1. Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata nel modo seguente:
 - per i dipendenti degli uffici: al mattino sino alle ore 9.00; nei rientri pomeridiani e al sabato 30 minuti
 - per i servizi esterni: addetti polizia locale e operai 15 minuti
2. Viene inoltre confermata la flessibilità in uscita di 30 minuti da fruire alla fine della giornata lavorativa. L'accesso all'istituto della flessibilità in uscita è concordato con il Responsabile di Settore e dovrà comunque garantire la funzionalità degli uffici e gli orari di apertura degli sportelli al pubblico, sino al termine dell'orario previsto.



20

3. Previa autorizzazione del proprio Responsabile ed esclusivamente per motivi di servizio, le parti concordano sulla possibilità di fruizione della pausa pranzo nella fascia oraria 12.00 – 15.00.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 2, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del settore.
5. Fermo restando la rotazione nell'accesso all'istituto, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 17 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

(art. 7 c. 4 lett. q)

Le parti prendono atto che il Comune di Somma Lombardo non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 18 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

(art. 7 c. 4 lett. r)

Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 19 - Elevazione del limite massimo individuale di straordinario

(art. 7 c. 4 lett. s)

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 37.680,34. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.



2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie, oltre agli oneri a carico dell'Ente, da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Lo straordinario viene conteggiato in periodi di mezz'ora e multipli di mezz'ora. I minuti eccedenti vengono considerati flessibilità positiva.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

(art. 7 c. 4 lett. t)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità 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. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile e/o remoto di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7 c. 4 lett. v)

1. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle E.Q. una somma pari al 20% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato.

2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, (quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo) seguendo il seguente calcolo:

- $\text{Retribuzione assegnata} = \text{Retribuzione nominale} \times \text{rapporto di lavoro (part time)}$
- $\text{Retribuzione spettante} = \text{Retribuzione assegnata} \times \text{tempo lavoro (mesi lavorati)}$
- $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione.}}$
- $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \frac{\text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato}}{100}$
- $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \text{valutazione} / 100 + \text{eventuale compenso per incarico ad interim.}$

3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Art. 22 - Indennità di funzione

(art. 7 c. 4 lett. w)

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Comandante.

3. La concreta determinazione dell'indennità dovrà tenere conto del grado di responsabilità attribuito, secondo la seguente scala:

- responsabilità firma provvedimento finale
- risponde nei confronti di terzi di un sistema complesso (controllo ...)

- funzioni vicarie Responsabile di Settore
- amministratore sistema e responsabilità conservazione informatica
- coordinamento gruppo di lavoro

attribuendo i seguenti punteggi:

a. RESPONSABILITA' D'UFFICIO	MAX PUNTI N. 15
1. Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2. Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3. Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b. RESPONSABILITA' GESTIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile procedimento di spesa / riscossione	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di coordinamento	Punti da 1 a 5
3. Responsabile realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

c. RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	MAX PUNTI N. 15
1. Responsabile di processo	Punti da 1 a 5
2. Responsabile di sistemi relazionali	Punti da 1 a 5
3. Responsabilità concorso / supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

Area del Personale	Grado del personale	Punteggio
Area Istruttori ex Cat. C	Agente di Polizia Locale	0
	Agente scelto di polizia locale	0,5
	Assistente di polizia locale	1
	Assistente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente esperto di polizia locale	1,7
	Sovrintendente di polizia locale	2
	Sovrintendente esperto di polizia locale	2,2
	Sovrintendente scelto di polizia locale	2,5
Area dei Funzionari ex Cat. D	Specialista di vigilanza di polizia locale	3
	Vice commissario di polizia locale	3,5
	Commissario di polizia locale	4
	Commissario capo di polizia locale	4,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	5

4. 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.
5. L'importo verrà quantificato ed erogato dal Servizio Personale ai dipendenti individuati con formale atto dal Responsabile di Settore, distribuendo il budget destinato per tale istituto in proporzione al punteggio conseguito, nei limiti previsti dal CCNL.

6. Al personale con rapporto part time, l'importo dell'indennità è corrisposto in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
7. L'erogazione dell'indennità è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione dei mesi in cui viene svolta l'attività, considerando per mese intero la frazione superiore ai 15 giorni.
8. Non si considerano quale presenza in servizio le assenze per aspettative non retribuite e i congedi parentali (maternità facoltativa).
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
10. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 22.
11. 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.
12. 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.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 23 - Individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.

(art. 7 c. 4 lett. aa)

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- a) Area della vigilanza

Art. 24 - Incentivi economici per il personale scolastico per attività ulteriori a quelle da calendario scolastico.

(art. 7 c. 4 lett. ab)

1. In relazione alle ulteriori attività che il personale a tempo indeterminato dell'asilo nido comunale è chiamato a svolgere rispetto alle attività ordinarie individuate nel calendario scolastico e, nello specifico, l'attività del mese di luglio, viene corrisposto un incentivo economico determinato in sede di contrattazione.



2. I suddetti incentivi sono dovuti esclusivamente al personale in servizio, assunto a tempo indeterminato e determinato in proporzione alle ore del rapporto di lavoro, e da corrispondersi in base alla verifica dell'effettivo raggiungimento dei risultati attesi come accertato a consuntivo da parte dell'OIVP.

Art. 25 - Indennità per il turno prestatore nelle giornate festive infrasettimanali

(art. 7 c. 4 lett. ac)

1. Entro il 31 dicembre di ogni anno l'Amministrazione definisce, per l'anno successivo, le giornate festive infrasettimanali da includere nell'articolazione settimanale dei turni.
2. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.
3. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.
4. L'opzione del dipendente deve essere esercitata, con comunicazione formale all'ufficio personale e al proprio responsabile, entro i tre giorni successivi, e comunque, entro il mese. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo col proprio responsabile.
5. L'onere relativo alla predetta indennità di turno, in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo e costituisce economia di bilancio.

Art. 26 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.4.1999.

(art. 7 c. 4 lett. ad)

1. La riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali potrà essere applicata, ove ritenuta congrua rispetto alle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, previa contrattazione delle relative modalità di attuazione e sottoscrizione di un apposito atto integrativo del presente CCI.
2. La eventuale riduzione dell'orario settimanale è subordinata alle seguenti condizioni minime:
 - miglioramento, continuità e regolarità dei servizi istituzionali;
 - certificazione, in sede di contrattazione integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. La certificazione è rimessa al collegio dei revisori dei conti.

4. Per “stabili modifiche degli assetti organizzativi”, devono intendersi tutti quei mutamenti dell’attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell’ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all’ente di conseguire comunque “economie” di gestione.
5. Non sono considerati validi, ai fini della verifica dei presupposti per il riconoscimento della riduzione dell’orario di lavoro settimanale, i risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).
6. Le 35 ore settimanali sono previste come limite orario medio, pertanto, l’orario di lavoro potrebbe essere ridotto anche in misura superiore alle trentacinque ore per alcune settimane e continuare ad essere fissato in trentasei ore o anche in misura superiore in altre;
7. La eventuale riduzione dell’orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dell’atto integrativo che la stabilisce.

Art. 27 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. In sede di prima applicazione del presente CCI e, dunque, per l’anno 2023, le risorse verranno ripartite come concordato nel CCI 2023 – parte economica.
2. I criteri di ripartizione possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 28 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall’amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l’apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall’art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 29 - Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell’anno successivo.
2. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di

bilancio.

3. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.

4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

5. I valori relativi alle varie indennità sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 30 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo integrativo 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.

Somma Lombardo, 27.12.2023

Delegazione di parte pubblica:

[Signature]
[Signature]

R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

OO.SS.

FD-CGIL [Signature]