

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MEDA
ANNO 2023

A seguito del parere favorevole espresso in data 27.09.2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di CCI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, ed a seguito della deliberazione n. 207 del 2.10.2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente

Il giorno 6 novembre 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,
F.to dott.ssa Paola Cavadini - Segretario Generale

e dai sigg.: dott.ssa Sara Corbetta – Dirigente Area Risorse Finanziarie
 dott.ssa Simona Pulici – Dirigente Area Servizi alla Cittadinanza

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

FP C.G.I.L. F.to Tania Goldonetto _____

C.I.S.L. FP F.to Nicola Turdo _____

U.I.L. FPL F.to Antonio Durante _____

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

F.to Foiani Sara

F.to Favaretto Sabrina

F.to Auteri Celestino

F.to Moschino Laura

Le parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Meda.

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

COMUNE DI MEDA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023 – 2025

IPOTESI DI ACCORDO
CCI PER IL COMUNE DI MEDA – ANNO 2023 – 2025

INTRODUZIONE

Titolo 1 DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Campo di applicazione
- Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 - Strumenti per attività sindacali

Titolo II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 4 – Classificazione
- Art. 5 – Norme di prima applicazione
- Art. 6 - La disciplina delle progressioni verticali
- Art. 7 – Progressioni Economiche (differenziali stipendiali) all'interno delle Aree

Titolo III DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 8 – Incarichi di elevata qualificazione
- Art. 9 – Conferimento e revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 10 – Retribuzione di posizione
- Art. 11– Retribuzione di risultato

Titolo IV RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 12 – Principi e criteri per la flessibilità dell'Orario di lavoro
- Art. 13 – Orario di lavoro straordinario
- Art. 14 – Reperibilità
- Art. 15 – Banca delle ore
- Art. 16 – Ferie e riposi solidali

Titolo V TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 17 – Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 18 – Lavoro da remoto

Titolo VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 19– Indennità di funzione
- Art. 20 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 21 – Indennità di servizio esterno

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Art. 22 – Incremento delle indennità di vigilanza

Art. 23 - Prestazione rese a pagamento dalla P.L. a favore di terzi

Titolo VII TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 – Ripartizione del Fondo risorse decentrate

Art. 25 – Premi collegati alla performance

Art. 26 – Differenziazione del premio individuale

Art. 27 – Indennità di condizioni di lavoro

Art. 28 – Indennità di specifiche responsabilità

Titolo VIII BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 29 – Welfare integrativo

Art. 30 – Salute e sicurezza

Art. 31 – Innovazioni tecnologiche e formazione

Titolo IX DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 32 – Copertura assicurativa

Art. 33 – Patrocinio legale

Art. 34 – Messi notificatori

Art. 35 – Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023

Art. 36 - Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 01/01/2023 – 31/12/2025 per la parte giuridica, la parte economica, ripartizione delle risorse, verrà gestita annualmente.
2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS.
2. L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione mette a disposizione, a richiesta, delle R.S.U. e delle OO.SS. locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.

TITOLO II
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4

Classificazione

1. Con riferimento agli assetti organizzativi dell'Ente, individuati con determinazione del Dirigente Area Risorse Finanziarie n. 64 del 30.03.2023, e al fine di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi le parti individuano, secondo l'art. 5 comma 3 lettera c) del CCNL 2019/2021, i nuovi profili professionali per il personale dell'Ente.
2. I nuovi profili, sono collocati nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del CCNL 2019-2021, come concordato in sede di confronto.
3. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
4. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

5. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A) al presente CCI che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Art. 5

Norme di prima applicazione

1. Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è stato inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-2021 (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
2. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

Art. 6 - La disciplina delle progressioni verticali tra le aree

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021.
2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:

CRITERIO	PESO PERCENTUALE
TITOLO DI STUDIO <ul style="list-style-type: none">- Titolo derogatorio richiesto quale requisito: 15 punti (es. per passaggio ad area Funzionari: diploma scuola secondaria)- Titolo richiesto per l'accesso dall'esterno: 20 punti (es. per passaggio ad area Funzionari: laurea triennale)- Titolo superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno: 40 punti, assorbenti l'eventuale titolo inferiore posseduto (es. per passaggio ad area Funzionari: laurea specialistica, assorbente la triennale)	40% - max punti 40
ESPERIENZA MATURATA (ANZIANITA' DI SERVIZIO) AREA INFERIORE <ul style="list-style-type: none">- Esperienza minima richiesta quale requisito: 0 punti- Ogni anno ulteriore di esperienza: 4 punti fino a un massimo di 10 anni / 40 punti	40% - max punti 40
COMPETENZE PROFESSIONALI <ul style="list-style-type: none">- Percorsi formativi con attestazione, relativi all'ambiti di competenze della posizione per cui si concorre: 1 punto per ogni attestazione per un massimo di 7 attestazioni / 7 punti- Certificazioni competenza lingua straniera /	20% - max punti 20

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Informatica: 1 punti per ogni certificazione per un massimo di 3 certificazioni / 3 punti - Abilitazioni professionali con iscrizione al rispetto ordine/albo: 10 punti complessivi	
--	--

3 Le progressioni speciali di cui al presente articolo sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

4 La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali

Art. 7

Progressioni economiche (differenziale stipendiale) all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, che viene definita annualmente nella contrattazione decentrata parte economica. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici è ripartita, ogni anno, in modo proporzionale per Area, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, parte stabile e rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.

3. 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, come concordato dalle parti.

4. E' garantita all'interno di ogni Area dell'ente almeno una progressione per ogni Area Professionale. Coperto il numero minimo di progressioni all'interno dell'Area professionale per ciascuna area dell'ente, qualora ci fossero risorse in esubero, saranno incrementate le progressioni delle categorie più basse dell'ambito della medesima Area dell'ente.

5. Partecipano alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti:

a) assunti con contratto a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;

b) in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi (maturato il 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente l'anno della selezione) ovvero i dipendenti in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Meda;

c) che hanno avuto una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 70% e che non hanno riportato sanzioni disciplinari definitive superiori alla multa nel biennio precedente. In caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento, se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore al richiamo scritto, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Si tiene conto della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

6. La graduatoria viene predisposta dal Responsabile dell'ufficio personale senza necessità di presentare alcuna istanza.

7. A parità di punteggio complessivo, si applicano i seguenti criteri di priorità:

- Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero dei figli minori a carico;
- Dipendente con il più alto numero di figli minori a carico;
- Dipendente che ha effettuato in passato il minor numero di progressioni economiche
- Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
- Dipendente più anziano d'età;

8. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area professionale e dell'ente in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

- a. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione. Il punteggio minimo che dà diritto alla progressione economica è di 70/100;
- b. l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale (l'anzianità di servizio è valutata anche se svolta presso altri enti del medesimo comparto purchè nella medesima area professionale);
- c., titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di 10 punti (5 punti per: iscrizione ad albi titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori, 1 punto per ogni corso di formazione non obbligatorio superiore a 4 ore);
- d. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (tramite mail) da parte dell'ufficio personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione

9. I benefici economici della progressione economica avranno decorrenza non antecedente al 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione della parte economica del contratto integrativo decentrato. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree professionali.

TITOLO III
DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8

Incarichi di Elevata Qualificazione

L'ente ha istituito le posizioni di lavoro organizzative finalizzate allo svolgimento di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da autonomia gestionale e organizzativa, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 19 del CCNL 2019-2021.

I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

Art. 9

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti, con atto scritto e motivato, dai Dirigenti, e dal Sindaco per quanto riguarda la Polizia Locale, per un periodo massimo di tre anni.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

3. L'attribuzione degli incarichi determina anche l'area organizzativa di appartenenza viene effettuata tenendo conto delle pari opportunità.

4. La Posizione di E.Q. può essere individuata:

- nell'ambito dei dipendenti dell'Ente inquadrati nell'Area dei funzionari e delle elevate qualificazione;
- tramite stipula di convenzione con altro Ente;
- in soggetti con cui siano stati stipulati contratti a tempo determinato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 del D.Lgs. 267/2000) ed il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente.

in possesso dei seguenti requisiti:

- aver ottenuto, negli ultimi tre anni, valutazioni delle prestazioni pari almeno a "80" sulla base dell'attuale sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali;
- non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi tre anni,
- insussistenza di casi di inconfiribilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;

5. La posizione di E.Q. della Polizia Locale comporta l'esercizio delle funzioni individuate ed elencate all'art. 107 del Dlgs n. 267/2000 o contenute in altre disposizioni di legge nonché l'assunzione diretta di elevata responsabilità di risultato, e implica responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste per la categoria di appartenenza. Le altre posizioni di E.Q. esercitano le funzioni che vengono delegate da parte dei dirigenti. Comunque il Titolare di E.Q. risponde al proprio sovraordinato nell'ambito del relativo rapporto direzionale, dell'erogazione dei prodotti e dei servizi di competenza della posizione e del corretto ed efficiente svolgimento dei processi intersettoriali in cui questo è coinvolto, per un periodo di tempo determinato, da uno a tre anni e gli incarichi sono rinnovabili.

6. L'attivazione di Posizioni di E.Q. deve essere coerente col vigente ordinamento professionale, con l'assetto strutturale ed organizzativo, con i piani delle attività e degli obiettivi dell'Ente.

7. L'assegnazione degli incarichi avviene previa selezione, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita dal personale dell'area dei funzionari. Questi

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

requisiti devono essere valutati con riferimento ai dipendenti teoricamente destinatari degli incarichi per l'individuazione di quelli che maggiormente corrispondono ai requisiti prescritti.

8. L'amministrazione promuove un Bando di selezione rivolto ai dipendenti dell'area dei funzionari dell'Ente con allegate schede descrittive (job description) delle posizioni da ricoprire. I candidati dovranno presentare istanza di candidatura con un curriculum teso a dimostrare le competenze possedute. Alla nomina si procederà previa selezione con colloquio. Per la selezione può essere istituita una commissione composta dagli altri dirigenti dell'Ente e/o con la presenza del Segretario. Il colloquio che non consiste in una selezione comparativa di candidati, ma ad individuare le professionalità maggiormente rispondenti all'attuazione degli obiettivi dell'amministrazione, in considerazione della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali, nonché delle esperienze acquisite. Si considerano, tra l'altro, i seguenti criteri:

- a) titolo di studio e professionale adeguato per lo svolgimento delle funzioni assegnate, in rapporto alla specificità dell'incarico;
- b) aver già coordinato strutture organizzative nell'arco della propria attività lavorativa;
- c) capacità manifestata nella gestione di processi complessi, valutata in relazione all'oggettiva complessità delle disposizioni legislative e regolamentari che li regolano e alla necessaria interrelazione con i procedimenti curati da altre strutture/Enti;
- d) capacità di negoziazione, in relazione all'incarico da ricoprire;

Il Segretario, con il supporto dell'ufficio personale, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui al c. 4.

9. Gli incarichi di posizione E.Q. sono assegnati a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatte salve esigenze straordinarie che giustifichino il ricorso ad assunzioni a tempo determinato, e preferibilmente a tempo pieno.

10. I tetti minimo e massimo di retribuzione di posizione sono definiti in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico e, in conformità ai valori del contratto nazionale, può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00, compatibilmente con i limiti di spesa posti dalla normativa vigente.

11. La valutazione delle E.Q. è effettuata con la stessa metodologia vigente per le posizioni dirigenziali.

12. Ai titolari di posizione di E.Q. possono essere delegate specifiche funzioni dirigenziali ed attribuiti i budgets di spesa connessi al ruolo, ai compiti ed agli obiettivi costituenti oggetto dell'incarico.

13. Il budget complessivo per l'attivazione e la gestione delle Elevate Qualificazioni è determinato annualmente, nel limite della spesa complessiva del salario accessorio. La quota del fondo accessorio destinata alle elevate Qualificazioni (indennità di posizione ed indennità di risultato) non deve, di norma, attingere risorse dalla quota destinata alla produttività del personale livelli. Nel caso il budget destinato all'attivazione ed alla gestione delle posizioni organizzative non fosse sufficientemente capiente rispetto ai valori economici collegati alle fasce per la retribuzione di posizione, la stessa verrà riparametrata nel limite del budget disponibile.

14. La retribuzione accessoria assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal CCNL vigente, fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 del CCNL

15. La retribuzione di posizione e di risultato spetta anche per i periodi di congedo di maternità obbligatoria, ed in tutti i casi tutelati dalla vigente normativa, anche se il periodo coincide con la scadenza contrattuale di posizione di E.Q., il sistema di valutazione è quello definito in ottemperanza al D. Lgs. 150/09, al CCNL ed al D Lgs. 165/01.

16. Il personale incaricato di E.Q. è tenuto ad effettuare prestazioni lavorative settimanali non inferiori all'orario di lavoro assegnato, essendo soggetto alla vigente disciplina relativa a tutto il personale dell'Ente ed agli ordinari controlli sulla relativa quantificazione;

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

17. Il responsabile di una P.O. non può delegare ad altri dipendenti le relative funzioni in quanto ciò finirebbe per svuotare di contenuti e responsabilità la sua funzione e poiché l'istituto della delega è di competenza dei dirigenti;

18. L'incarico assegnato al dipendente in posizione organizzativa può essere revocato in qualsiasi momento dal Dirigente competente o dal Sindaco (per la Polizia Locale) a seguito o della soppressione della posizione o in caso di valutazione negativa della performance individuale. Nel caso di assenza temporanea del dipendente collocato in posizione organizzativa, il Dirigente preposto avoca a sé le mansioni relative o attribuisce un incarico ad interim.

La retribuzione di risultato per la gestione ad interim è stabilita in un importo dal 15% al 25% della retribuzione di posizione gestita ad interim.

19. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i seguenti criteri:

- **gestione di risorse umane assegnate: massimo 30 punti**

INDICATORE	PESATURA
Sino a 2 dipendenti	Max 5 p.
Da 3 a 6	Da 6 a 15
Da 7 a 12	Da 16 a 20
Oltre 13	Da 21 a 30

- **assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità): massimo 20 punti**

INDICATORE	PESATURA
Complessità tecnica	Max 15 p.
Strategicità politica	Massimo ulteriori 5 punti

- **budget assegnato: massimo 10 punti**

INDICATORE	PESATURA
Fino a 400.000 euro	Fino a 2 punti
Da 400.001 a 1.000.000	Da 3 a 7
Oltre 1.000.000	Da 8 a 10

- **svolgimento di funzioni che implicano un particolare fattore di complessità delle prestazioni richieste, in considerazione anche delle conoscenze e competenze necessarie: massimo 30 punti**

INDICATORE	PESATURA
Complessità bassa	Max 10 p.
Complessità media	Da 11 a 20

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Complessità alta	Da 21 a 30
------------------	------------

- **rilevanza e visibilità dell'attività rivolta verso l'utenza, piuttosto che verso gli organi interni: massimo 10 punti**

L'analisi diretta da parte del Nucleo di valutazione con il supporto del Segretario e dei Dirigenti

20. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione in atto. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 11.

21. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 10
Retribuzione di posizione

Le fasce per la retribuzione di posizione sono le seguenti:

PUNTEGGIO	FASCIA DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
Meno di 60	Da 5.000 a 7.500
Da 61 a 80	Da 7.501 a 10.000
Da 81 a 100	Da 10.001 a 13.000

Art. 11
Retribuzione di risultato

Il fondo per retribuzione di risultato è costituito con un importo del 20% della retribuzione di posizione.

il budget complessivo per la retribuzione di risultato è determinato annualmente.

La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto da ciascuno dipendente ed è rapportato al valore della retribuzione di posizione dello stesso, nel limite del budget complessivo annuo stanziato, entro il limite massimo individuale del 20% della retribuzione di posizione.

TITOLO V
RAPPORTO DI LAVORO

ART. 12 Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di lunedì e mercoledì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria come il personale della biblioteca, dei servizi demografici e gli agenti della Polizia Locale. Il personale del Corpo di Polizia Locale non può usufruire dell'istituto della flessibilità oraria, fatte salve deroghe espressamente valutate dal Comandante in ragione delle particolari situazioni di cui al comma 4. La pausa pranzo è di un'ora nei giorni di rientro.
2. I Dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi.
3. 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:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

- b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
4. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale che inizia l'orario di lavoro alle ore 8:00 beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata posticipata di mezz'ora sia la mattina sia, nelle giornate di rientro, nel pomeriggio. Si prevede pure la flessibilità positiva in uscita, ovvero post orario lavorativo giornaliero, sempre nel limite di 30 minuti. In linea di principio la flessibilità si recupera il giorno medesimo, eventuali eccedenze o debiti di orario saranno riportati ai giorni successivi e comunque entro la scadenza del secondo mese successivo. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati
5. La flessibilità oraria può essere riconosciuta, con atto gestionale specifico del Dirigente, anche ai dipendenti part time o con inizio oltre le ore 8, comunque, nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, l'ente deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo.
6. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto al medesimo ufficio.
7. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
8. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa ad un'ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

Art. 13

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente annualmente determina la costituzione del fondo per lavoro straordinario e provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.
2. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Dirigente di Area (o del Comandante per la PL) cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. Il dipendente può chiedere in alternativa al pagamento il riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per le seguenti e debitamente motivate esigenze eccezionali:

- Supporto eventi culturali;
- Supporto organi istituzionali;

riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) viene elevato ad un massimo di 210 ore annue fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario) CCNL 1.04.1999.

Art. 14
Reperibilità

1. Quanto alla Reperibilità: si conferma quanto disciplinato dall'art. 23 CCNL 14.09.2000, così come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001 e dall'art. 44 del CCI 2006 – 2007, si applica al personale tecnico, operaio, dello stato civile e della Polizia Locale del Comune con modalità organizzative demandate ai Dirigenti di area ed allo specifico regolamento e per non più di :
 - ☐ n. 1 operaio
 - ☐ n. 1 tecnico
 - ☐ n. 2 agenti di Polizia Locale
 - ☐ n. 1 addetto servizio di stato civileper ogni turno di reperibilità
2. In caso di segnalazione di rischio calamitoso il Dirigente competente può disporre la reperibilità per n. 1 tecnico del servizio informatico al fine di poter garantire all'unità di crisi gli opportuni collegamenti telefonici e telematici.
3. Il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33.
4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

Art. 15
Banca delle ore

1. La banca delle ore contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.
4. E' previsto un limite minimo, stabilito in un quarto d'ora dopo la prima mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 16

Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a componenti il nucleo familiare che presentano particolari condizioni di salute:
 - le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

- le quattro giornate di riposo per le festività soppresse

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi previsti dal CCNL e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

**TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 17

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di tre anni, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. 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.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) 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 ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) 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;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero.
6. 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.
7. 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. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

Art. 18

Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:
 - a) presso il domicilio del dipendente;
 - b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking.
3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.
4. Fermo restando il confronto tra le parti, l'ente può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.
5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza annuale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.
6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto già previsto dal PIAO in materia in materia di lavoro agile (Accordo individuale) per quanto compatibile.

TITOLO VII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 19

Indennità di funzione

1. Al personale inquadrato nell'Area degli istruttori dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, della Polizia Locale e che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, compatibilmente con le risorse variabile del fondo.
2. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 ammonta ad un massimo di Euro 1000 annui lordi per dodici mensilità, elevato a euro 2000 annui lordi per il personale dell'area dei Funzionari (somme che possono essere riproporzionate in base alla capienza del fondo), è determinata, come da tabella sottostante, tenendo conto del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte;
 - c) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;
 - d) incarico di sostituzione del responsabile di Incarico di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);
 - e) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.
3. L'indennità ha durata annuale, decade se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCI, altrimenti si intende automaticamente rinnovata. Può essere revocata prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di area:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro ufficio.
4. L'importo dell'indennità sopra indicata è riferita a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. L'indennità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, rimane sospesa fino alla ripresa del servizio.
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente, in via posticipata, dal Responsabile di area. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della Polizia Locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di maresciallo/ispettore.	Fino a Euro 1.400,00

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg); 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite; 6) Grado di capitano/commissario.	Fino a 2.000,00 (in caso di presenza di tutti e 6 le condizioni, diminuita di euro 300 per ogni condizione non ricorrente)
--	--

8. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021.

9. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziate con il CCI.

Art. 20

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Le parti, con accordo annuale relativo alla parte economica, concordano finalità di utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, che verrà versato unicamente al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

2. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali antecedentemente alla data del 22 maggio 2018.

Art. 21

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato, per l'anno 2023:

- Euro 3 al giorno per i giorni di effettivo servizio esterno certificati mensilmente dal comandante della Polizia Locale;
- Euro 3 al giorno per i soli giorni di mercato e limitatamente agli Agenti che svolgono tale incarico esterno certificati mensilmente dal Comandante della Polizia Locale.

Annualmente tale importo può essere rideterminato tra le parti, altrimenti si intende automaticamente rinnovato.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Art. 22

Incremento delle indennità di vigilanza

Le indennità di vigilanza sono incrementate di €. 200,00 annui lordi dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento professionale cioè dall'01.04.2023.

Art. 23

Prestazioni soggette a pagamento rese dalla Polizia Locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 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 da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi, nel rispetto del Regolamento già vigente.
2. 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 1^a aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

**TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 24

Ripartizione del Fondo risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare, di norma, entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 4 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 25

Premi collegati alla performance

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
 2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
 3. Il Dirigente di Area/Responsabile è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
 4. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni per la suddivisione delle risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
 5. La misurazione e la valutazione svolte dai Dirigenti e dai responsabili sulla performance del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento, in quanto successiva all'approvazione della relazione sulla performance.
 6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
 7. Per il calcolo del premio individuale viene stabilito un Budget di settore (teorico) in funzione del numero di persone appartenenti all'Area dell'ente stabilito dividendo il valore complessivo della produttività erogabile per il numero dei dipendenti dell'ente (personale dei livelli). Il risultato è moltiplicato per il numero dei dipendenti della specifica Area dell'ente.
 8. Successivamente si quantifica il valore economico di ogni singolo obiettivo dividendo il budget di settore per il totale dei dipendenti complessivamente coinvolti nel totale degli obiettivi ed il risultato è moltiplicato per il numero dei dipendenti che partecipano allo specifico obiettivo.
 9. Nei così detti Obiettivi di Programma i dipendenti sono calcolati secondo la quota di tempo dedicata dal dipendente medesimo.
- Negli Obiettivi specifici le Unità Operative sono calcolate sulla quota di apporto a base 100 dei dipendenti coinvolti
10. A seguito della valutazione sul raggiungimento degli obiettivi si rideterminerà

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

il valore del budget di settore portando in economia le differenze tra budget teorico assegnato e quello effettivamente erogabile in base al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Gli obiettivi raggiunti al 95% si intendono totalmente raggiunti (100%).

11. Il budget realizzato sarà distribuito in diretta proporzionalità ai dipendenti del settore in funzione

della scheda di valutazione.

Per valutazione individuale uguale o superiore a 95% si considera valore pari a 100% (fascia dell'eccellenza) ai fini della distribuzione della produttività.

Ai dipendenti inseriti nella fascia dell'eccellenza viene attribuita la maggiorazione di cui all'articolo successivo.

La valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione della performance organizzativa deve avere un peso prevalente nella Valutazione complessiva, pari al 60% sul valore totale.

Art. 26

Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, la misura della maggiorazione è determinata, per tutte le categorie, nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la quota di personale interessato dai processi di valutazione al quale è attribuita la maggiorazione in oggetto è così definita:
 - ☐ n. 1 Unità dell'Area Servizi alla Cittadinanza
 - ☐ n. 1 Unità dell'Area Risorse Finanziarie
 - ☐ n. 1 Unità dell'Area Infrastrutture e Gestione del Territorio
 - ☐ n. 1 Unità dell'Area Polizia Locale

Art. 27

Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, o disagiate.
2. Il valore dell'indennità è considerato singolarmente per ciascuna delle suddette situazioni.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Attività lavorativa svolta prevalentemente sulla sede stradale e/o nel cimitero comunale	Euro 3 al giorno, commisurata ai giorni di presenza in servizio

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo di attività	Importo indennità
Attività di supporto ad iniziative/eventi organizzati dal comune in orario serale e/o festivo Attività svolte da assistenti sociali a contatto con situazioni di disagio (tutela minori, salute mentale, dipendenze...)	Euro 3 al giorno, commisurata alla presenza in servizio

5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile e/o trattati da altri soggetti. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore calcolate sugli importi annui, con i relativi importi:

- da euro 500,00 a euro 20.000,00 pro-capite importo indennità € 1,00 al giorno
- da euro 20.000,01 a euro 40.000,00 pro-capite importo indennità € 2,00 al giorno
- oltre euro 40.000,01 pro-capite importo indennità € 2,50 al giorno
commisurata ai giorni di presenza in servizio.

6. I Dirigenti dell' Area di appartenenza certificano all'ufficio personale:

- mensilmente la presenza in servizio degli aventi diritto all'indennità di rischio e di disagio
- annualmente la presenza in servizio e il valore pro-capite dei valori maneggiati dagli aventi diritto all'indennità di maneggio valori.

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. 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.

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità derivanti da autonomia operativa;
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto dal Dirigente di area competente e comunicato all'ufficio del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto, fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Dirigente di ciascuna area, a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati), adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse umane assegnate a tale personale.
8. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/risponsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 9 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
9. Le specifiche responsabilità affidate, sono così individuate:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale dell'Area degli Istruttori , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.	Fino a Euro 3.000,00
Responsabilità riferite a personale dell'Area dei Funzionari , individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti: 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente); 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore; 4) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo	Fino a Euro 4.000,00

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

professionale; 5) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;	
---	--

Per la determinazione delle risorse economiche da attribuire 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	max	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, tenendo conto anche dell'evoluzione normativa, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane.

Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i Dirigenti di area.

Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Nel caso di punteggi complessivi tra 10 e 15 l'indennità è determinata in misura pari a 300 euro.

Nel caso di punteggi superiori a 15, ai fini del calcolo dell'indennità si utilizza il seguente metodo:

- somma di tutti i punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti. (A)
 - individuazione del valore punto (budget individuato/A)
 - Si calcola il prodotto tra valore punto e punteggio posizione specifica responsabilità
10. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente:
- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
 - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
11. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
12. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corrispondenza della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
13. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di nomina, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time - e vengono erogate mensilmente. Sono

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

14. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**TITOLO VIII
BENESSERE DEL PERSONALE**

**Art. 29
Welfare integrativo**

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

**Art. 30
Salute e sicurezza**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1. 3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 31
Innovazioni tecnologiche e formazione**

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 e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

TITOLO IX
DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI

Art. 32

Copertura Assicurativa

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Per quanto non espresso nel presente CCI, si rimanda al CCNL 2019-2021

Art. 33

Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.
2. Il dipendente, in base a quanto previsto dall'art. 59 comma 2 del CCNL 2019-2021 può nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso.

4

Art. 34

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett.f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 70% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

ART. 35 –

**Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività –
anno 2023**

Per l'esercizio 2023 si prende atto della consistenza del Fondo per le Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, come da determinazione dirigenziale n. 97 del 23/5/23 determinato nell'importo di **euro 426.889,13**.

ART. 36

**Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno
2023**

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Le parti concordano sulla seguente destinazione delle risorse prevedendo che le eventuali economie delle risorse non disponibili alla contrattazione, ovvero di parte stabile, saranno destinate alla produttività del medesimo anno.

IPOTESI DI UTILIZZO FONDO	
Indennità di comparto	47.000,00
Progressioni orizzontali	140.000,00
Progressioni orizzontali da finanziare anno 2023	20.000,00
Indennità di turno	30.000,00
Indennità di rischio	3.500,00
Indennità di disagio assistenti sociali	2.400,00
Indennità di maneggio valori	2.000,00
Indennità di reperibilità	23.000,00
Indennità di responsabilità + ind. ufficiali d'anagrafe (ex 7.200 + ex 3000)	9.500,00 + 2.100,00
Indennità funzione Polizia Locale	1.400,00
Indennità di servizio esterno	6.000,00
Quota diritti di notifica	300,00
Art. 63 c. 3 lett. c) compensi IMU-TARI	12.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) ISTAT	8.000,00
Incentivi per funzioni tecniche	20.000,00
Differenziale giuridico (da B1 a B3 e da D1 a D3)	18.488,00
Welfare	5.000,00
Produttività	76.201,13
Totale	426.889,13

COMUNE DI MEDA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO