

**COMUNE DI GIUSSANO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO (CCI)**  
**DEL PERSONALE DEL COMPARTO**  
**PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

Premesso che:

- in data 15 dicembre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo normativo del personale del comparto per il triennio 2023-2025;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.lgs. n. 165/2001), la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.lgs. n. 165/2001) e con le disposizioni legislative in materia;
- la G.C. con deliberazione n. 230 in data 21.12.2023, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente ed i Componenti della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI;

A seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo integrativo normativo del personale del comparto per il triennio 2023-2025, le parti negoziali composte da:

**Delegazione trattante di parte pubblica:**

Presidente: Dott. Sandro Rizzoni

Componenti: Ing. David Cornacchia

Dott. Martino De Vita

**Delegazione di parte sindacale - Organizzazioni Sindacali territoriali**

Silvia Papini Rappresentante Territoriale FP CGIL MONZA BRIANZA

Nicola Turdo Rappresentante Territoriale CISL FP MBL

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di lavoro normativo del personale del comparto del Comune di Giussano per il triennio 2023-2025.

Letto, firmato e sottoscritto

Giussano, 27 dicembre 2023

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE  
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

\_\_\_\_\_

I DIRIGENTI

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

LA DELEGAZIONE TRATTANTE  
DI PARTE SINDACALE

FP CGIL MB

\_\_\_\_\_

CISL FP MBL

\_\_\_\_\_

## SOMMARIO

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>4</b>
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
Art. 1 <i>Quadro normativo e contrattuale</i> .....	4
Art. 2 <i>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i> .....	4
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>5</b>
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	5
Art. 3 <i>Verifiche dell'attuazione del contratto</i> .....	5
Art. 4 <i>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i> .....	5
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>5</b>
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	5
Art. 5 <i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i> .....	5
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....	10
Art. 6 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i> .....	10
Capo III <i>Disposizioni per i servizi in convenzione</i> .....	11
Art. 7 <i>Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i> .....	11
<b>TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>11</b>
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO .....	11
Art. 8 <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i> .....	11
Art. 9 <i>Reperibilità</i> .....	12
Art. 10 <i>Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i> .....	13
Art. 11 <i>Orario di lavoro</i> .....	13
Art. 12 <i>Flessibilità dell'orario di lavoro</i> .....	13
Art. 13 <i>Servizio mensa</i> .....	14
<b>TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....</b>	<b>14</b>
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	14
Art. 14 <i>Quantificazione delle risorse</i> .....	14
Art. 15 <i>Strumenti di premialità</i> .....	15
Art. 16 <i>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i> .....	15
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE .....	16
Art. 17 <i>Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale</i> .....	16
Art. 18 <i>Differenziazione del premio correlato alla performance</i> .....	18
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ .....	19
Art. 19 <i>Principi generali</i> .....	19
Art. 20 <i>Indennità condizioni di lavoro</i> .....	19
Art. 21 <i>Indennità per specifiche responsabilità</i> .....	20
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT .....	21
Art. 22 <i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i> .....	21
<b>TITOLO VI SEZIONI SPECIALI .....</b>	<b>21</b>
CAPO I PERSONALE EDUCATIVO.....	21
ART. 23 <i>PERSONALE EDUCATIVO DELL'ASILO NIDO</i> .....	21
Art. 24 <i>Incentivi per il personale educativo</i> .....	22
CAPO II POLIZIA LOCALE .....	23
Art. 25 <i>Proventi delle violazioni al codice della strada</i> .....	23
Art. 26 <i>Indennità di servizio esterno</i> .....	23
Art. 27 <i>Indennità di funzione del personale della polizia locale</i> .....	24
<b>TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>25</b>
Art. 28 <i>Salute e sicurezza sul lavoro</i> .....	25

<i>Art. 29 Innovazioni tecnologiche</i> .....	26
<i>Art. 30 Disposizioni finali</i> .....	26

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I**  
**Disposizioni Generali**

**Art. 1**

**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) il D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in vigore nell'Ente modificato ed integrato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 23 marzo 2023;
  - f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 28.12.2021.
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali e Funzioni Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

**Art. 2**

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dal 1 gennaio 2023 e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo.
4. 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.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

**TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI**

**Capo I  
Sistema delle relazioni sindacali**

**Art. 3  
Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4  
Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO III  
ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Capo I  
Nuovo sistema di classificazione**

**Art. 5  
Progressioni economiche all'interno delle aree  
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) <sup>1</sup>**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

---

<sup>1</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

Le risorse destinate annualmente ai nuovi differenziali stipendiali sono definite in sede di contrattazione economica.

B) Requisiti di partecipazione

a) essere dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle Aree</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	50	40	10	100
Operatori esperti	50	40	10	100
Istruttori	50	30	20	100
Funzionari E.Q.	50	30	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

## A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Al fine di neutralizzare la fisiologica differente sensibilità nella valutazione effettuata dai Dirigenti, i punteggi delle valutazioni vengono normalizzati attraverso il metodo della "media delle medie".

## B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

## C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza sui luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI</b>	
<i>Titolo di accesso: assolvimento obbligo scolastico</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Specifica qualifica professionale	2
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	3
Ulteriori titoli: Lauree o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore 4 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
<i>Titolo di accesso: assolvimento obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2
Laurea triennale o specialistica o Magistrale o V.O.	3
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore 4 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore 4 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti

Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore a 4 ore, entro il limite di 3 punti
---	---

#### D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) posizione economica più bassa;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- d) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- e) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

## Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) - art. 17 CCNL)<sup>2</sup>

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. (ex dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) 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:
    - Retribuzione assegnata = Retribuzione nominale annuale definita in base ai valori di cui al *Regolamento per la disciplina dell'area delle Elevate Qualificazioni* in vigore nell'ente e alle pesature effettuate dal Nucleo di Valutazione;
    - Retribuzione spettante = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati);
    - Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante x 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione;
    - Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) x Totale risorse per retribuzione di risultato / 100;
    - Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale x valutazione / 100 + eventuale compenso per incarico *ad interim* e salvo le correzioni definite nel Sistema di valutazione vigente.
  - c) 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, secondo quanto previsto dal *Regolamento per la disciplina dell'area delle Elevate Qualificazioni* in vigore. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico *ad interim* vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

---

<sup>2</sup> j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

**Capo III**  
**Disposizioni per i servizi in convenzione**

**Art. 7**  
**Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione**  
(art. 23 CCNL)<sup>3</sup>

1. Il personale di altri Enti utilizzato a tempo parziale dal Comune di Giusano in servizi in convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL, concorre alla distribuzione degli incentivi collegati alla prestazione di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

**TITOLO IV**  
**RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I**  
**Istituti correlati all'orario di lavoro**

**Art. 8**  
**Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>4</sup>

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

---

<sup>3</sup> Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

<sup>4</sup> n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
  4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

#### **Art. 9 Reperibilità**

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)<sup>5</sup>

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. Il servizio di reperibilità, ad oggi, è istituito dall'Ente per il Servizio Polizia Locale per l'intero anno e per il Servizio "Piano neve comunale" per il periodo dal 1° dicembre di un anno al 31 marzo dell'anno successivo.
2. Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Limitatamente al servizio di reperibilità collegato al Piano neve, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari. In tal caso, come previsto dall'art. 24, comma 4 del CCNL 21/5/2018, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore
4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono definite annualmente in sede di contrattazione economica.

---

<sup>5</sup> i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 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;

**Art. 10**  
**Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti**

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>6</sup>

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.

**Art. 11**  
**Orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. r), - art. 29 CCNL)<sup>7</sup>

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera s) e dell'art. 32 del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nel seguente caso:
  - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

**Art. 12**  
**Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>8</sup>

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
  - b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici, salvo un posticipo fino a 5 minuti all'entrata al mattino;
  - c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti (*es: centralino*);
  - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
  - e) in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, il dipendente può richiedere al competente Dirigente, anche per periodi continuativi, di poter modificare sia in entrata che in uscita il proprio orario di lavoro o di introdurre un'elevata flessibilità. Il dipendente concorderà contestualmente con il proprio Dirigente/Responsabile di Servizio le modalità per il recupero delle ore eventualmente non lavorate. A titolo esemplificativo, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime

---

<sup>6</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

<sup>7</sup> r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

<sup>8</sup> p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

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;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido o scuole dell'obbligo;
- siano impegnati in attività di volontariato;
- appartengano a nucleo familiare monoparentale con figli minori conviventi.

### **Art. 13 Servizio mensa**

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)<sup>9</sup>

1. Il Comune di Giussano ha istituito il servizio mensa di cui possono fruire i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nel pomeriggio, dopo avere osservato una pausa non inferiore ai 30 minuti.
2. 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 minima di 30 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) Agenti di Polizia Locale a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro;
  - b) Personale educativo dell'Asilo nido.

Il personale suddetto potrà fruire del servizio mensa nel rispetto delle regole vigenti nell'Ente (es. obbligo di prenotazione, orari di erogazione dello stesso, ecc.)

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **CAPO I Risorse e Premialità**

#### **Art. 14 Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

---

<sup>9</sup> aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 vengono stanziare sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

#### **Art. 15** **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

#### **Art. 16** **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett. a) CCNL)<sup>10</sup>

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le

---

<sup>10</sup> a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

## **CAPO II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 17**

##### **Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale**

(art. 7 comma 4, lett. b), CCNL)<sup>11</sup>

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa ed individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della Performance integrato nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. Nell'ambito del Piano della Performance, sono individuati obiettivi di mantenimento e obiettivi strategici, anche finalizzati al miglioramento quantitativo/qualitativo di servizi già esistenti.

---

<sup>11</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

2. Il Sistema Integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 289 del 28.12.2011 prevede i seguenti criteri generali:
  - a) è previsto un unico metodo di valutazione;
  - b) il metodo tiene conto del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale a seconda delle categorie di appartenenza; tale criterio è finalizzato a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
  - c) la responsabilità della valutazione compete al Dirigente; nell'attività valutativa il Dirigente può avvalersi dei funzionari responsabili dei diversi servizi;
  - d) ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita dal dipendente:
    - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti;
    - l'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance;
    - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori prestazionali, espressivi di specifici comportamenti organizzativi, quindi performance individuale.
3. Nel processo di valutazione, saranno apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza
4. I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza; tale valutazione scaturisce dal punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. La quota destinata ai premi correlati alla performance potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
6. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$P.P. = F / \sum t \times t.i.$
---------------------------------

P.P. = Premio performance massimo percepibile

F = Fondo da ripartire

$\sum t$  = sommatoria percentuale di presenza rapportata anche ai part-time

t.i. = percentuale di presenza rapportata anche ai part-time

Al dipendente verrà poi corrisposto un premio proporzionato al punteggio della valutazione ricevuta, secondo il sistema di valutazione del personale in vigore.

7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare. Tale regola si applica sia al personale a tempo determinato che a tempo indeterminato in caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.).

8. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il premio (P.P.) attribuito al dipendente verrà opportunamente riproporzionato.
9. In caso di assenze dal servizio superiori a 30 giorni lavorativi durante l'anno, il premio (P.P.) attribuito al dipendente verrà riproporzionato. Non sono considerate assenze quelle dovute alle seguenti motivazioni: ferie, periodi di congedo per maternità o per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27bis e 28 del D.lgs. n. 151/2001, permessi retribuiti previsti dai vigenti CCNL, permessi L. 104/1992, infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, terapie salvavita.
10. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale vengono anche ricondotte le quote premiali riconosciute al personale educativo dell'asilo nido per i giorni di servizio in aula aggiuntivi rispetto ai 200 giorni contrattuali (ex art. 21, comma 5, CCNL 14.9.2000), pari ad € 35,00/giorno.

**Art. 18**  
**Differenziazione del premio correlato alla performance**

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>12</sup>

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) ultimata la valutazione del personale ed effettuata una distribuzione teorica delle risorse stanziata per i premi correlati alla performance, si individua il valore medio distribuito teorico pro-capite (importo A);
- b) per ciascun settore, si stila una graduatoria in ordine decrescente delle valutazioni assegnate senza distinzione di area di appartenenza e si individua il 10% dei dipendenti che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, con arrotondamento aritmetico;
- c) si quantifica il valore della maggiorazione del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 40% dell'importo A (importo B);
- d) si moltiplica l'importo B per il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione e si ottiene l'importo totale destinato alla "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 81 CCNL (importo C);
- e) l'importo C viene detratto dalle risorse stanziata per i premi correlati alla performance; si ottiene così l'importo da distribuire effettivamente tra tutti i dipendenti sulla base delle valutazioni conseguite.

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver mai percepito la maggiorazione del premio;

---

<sup>12</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

- b) superiore valutazione media nell'ultimo triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- d) maggiore età.

### **CAPO III Disciplina delle indennità**

#### **Art. 19 Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.

#### **Art. 20 Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)<sup>13</sup>

1. Vengono individuate, ai fini dell'art. 70-bis, quali attività "esposte a rischi" di cui al comma 1, lett. b), quelle svolte dagli operai manutentori, appartenenti al nucleo pronto intervento; per ciascuna giornata compete una indennità giornaliera stabilita in € 3,00, riproporzionata in caso di part-time.
2. L'indennità spetta nelle giornate di effettivo servizio, interamente lavorate.
3. L'indennità non spetta nelle giornate non lavorative in cui viene svolto lavoro straordinario.

---

<sup>13</sup> d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

4. Il Dirigente competente attesterà mensilmente il numero di giorni in cui l'indennità deve essere riconosciuta; l'erogazione avverrà con una cadenza non superiore al trimestre.

**Art. 21**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)<sup>14</sup>

1. Ai dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione, al fine di compensare l'esercizio di ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. In particolare:
- a) ai Responsabili di Servizio non titolari di incarico di Elevata Qualificazione potrà essere riconosciuta una indennità annua fino ad € 1.500,00;
  - b) ad altri dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione cui siano assegnate specifiche responsabilità, potrà essere riconosciuta una indennità annua fino ad € 1.000,00;
  - c) ai dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione cui siano attribuite le qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe o elettorale, potrà essere riconosciuta una indennità annua di importo massimo non superiore a € 1.000 annui lordi, secondo la seguente tabella:

Area	Importo indennità
Funzionari ed elevate Qualificazioni - Ufficiale d'Anagrafe e/o Stato Civile con deleghe complete	€ 1.000,00
Istruttori - Ufficiale d'Anagrafe e/o Stato Civile con deleghe complete	€ 600,00
Collaboratori Esperti - Ufficiale d'Anagrafe con delega limitata	€ 300,00

2. La conferenza di Direzione definisce le posizioni lavorative a cui spettano tali indennità e ciascun Dirigente, con proprio atto, individua i dipendenti appartenenti al proprio settore.
3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato elevata del 20%.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo

---

<sup>14</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

**CAPO IV**  
**Altri compensi, incentivi e benefit**

**Art. 22**  
**Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

(art. 7 comma 4, lett. g) - art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>15</sup>

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 - art. 45 D.lgs. n. 36/2023);
  - b. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
4. Entro la fine dell'anno 2023 si procederà ad un'eventuale integrazione di tali voci nel caso di atti che prevedano lo stanziamento di risorse aggiuntive.

**TITOLO VI**  
**SEZIONI SPECIALI**

**CAPO I**  
**Personale educativo**

**Art. 23**  
**Personale educativo dell'Asilo Nido**  
**(art. 87 CCNL)**

Calendario scolastico

1. Il CCNL, all'art. 87, prevede che il calendario scolastico debba essere non superiore a 42 settimane, con l'interruzione per Natale e Pasqua secondo modalità attuative definite in sede di confronto. L'articolazione del calendario degli asili nido prevista dalla normativa regionale non può essere inferiore a 47 settimane; ai fini del calcolo, le frazioni di settimana vengono considerate come intere. E' prevista l'interruzione per una settimana nel periodo natalizio, una settimana nel periodo pasquale e la chiusura nel mese di agosto. Il calendario scolastico decorre, di norma, dal primo giorno lavorativo di settembre.

Articolazione dell'orario di servizio

2. La prestazione di lavoro del personale educativo destinata al rapporto diretto educatore-bambini è fissata in trenta ore settimanali da articolarsi su 5 giorni. L'orario è articolato in

---

<sup>15</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

modo da coprire l'intero arco di apertura giornaliera dell'asilo. Nell'articolazione oraria è stata prevista l'interruzione di mezz'ora per la consumazione del pasto.

3. Alle attività integrative (orario di non docenza) è destinato un monte orario annuale di 200 ore da svolgere nel periodo di apertura del nido da settembre a luglio. Sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione di valutazione, di formazione ed aggiornamento, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie, con altre istituzioni scolastiche ed in generale culturali e con le strutture socio sanitarie del territorio.
4. L'articolazione dell'orario di servizio è attualmente strutturata con la previsione per ogni giorno di mezz'ora di "programmazione" (nel periodo settembre/luglio quantificate circa ore 110. Le restanti 90 rimangono a disposizione per formazione, collegi, colloqui, ecc.).
5. In caso di assenza per la singola intera giornata (in caso di ferie, maternità, malattia, infortunio, donazione di sangue, permesso sindacale, Legge 104, ecc.) le ore di non docenza verranno considerate come effettuate.
6. In caso di resa delle ore in misura ridotta, l'Ufficio Personale provvederà automaticamente, alla fine di ogni anno educativo, a compensare le ore mancanti con le eccedenze accumulate.

#### Chiusure dell'Asilo Nido

7. L'asilo Nido chiude nel periodo di Natale e Pasqua, in coerenza con il calendario scolastico ministeriale, fatto comunque salvo il rispetto delle 47 settimane di apertura del servizio Nido. In tali periodi le educatrici, fatti salvi 5 giorni di ferie d'ufficio nel periodo natalizio (come precisato più sotto) sono a disposizione ai sensi dell'art. 87 comma 5, CCNL. In corrispondenza di altre eventuali chiusure scolastiche programmate a livello locale, l'Amministrazione si riserva di valutare la possibilità di chiusura del Nido in presenza di "ponti" di breve durata, ferma restando la complessiva apertura del servizio sopra definita. In tali periodi le educatrici sono a disposizione ai sensi dell'art. 87 comma 5, CCNL, fatto salvo il preliminare esaurimento delle eventuali ferie residue o ore di straordinario a recupero

### **Art. 24**

#### **Incentivi per il personale educativo**

(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL - art. 87 CCNL)<sup>16</sup>

1. Alle educatrici di asilo nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa ed individuale di cui al precedente art. 17 (costituito con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico:
  - tenuto conto del calendario scolastico, come sopra definito, il Nido rimane aperto agli utenti più a lungo rispetto ai 200 giorni contrattualmente previsti. I giorni in più vengono pertanto incentivati, nel limite delle 4 settimane (equivalenti a 20 giorni);
  - la misura individuale dell'incentivo è quantificata in € 35,00 per ogni giorno eccedente i 200 contrattuali. L'incentivo è dovuto solo per i giorni di servizio effettivamente prestati.

---

<sup>16</sup> ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

2. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

## **CAPO II Polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI - sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

### **Art. 25 Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio<sup>17</sup>;
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente, come disciplinato dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi in vigore nell'Ente.

### **Art. 26 Indennità di servizio esterno (art. 100 del CCNL 16.11.2022 - art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>18</sup>**

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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.

---

<sup>17</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

<sup>18</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

3. Tale indennità giornaliera è fissata in € 3,00, riproporzionata in caso di part-time, per ciascun giorno di servizio. Sono escluse le giornate non lavorative in cui viene svolto lavoro straordinario.
4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene di norma mensilmente e comunque con una cadenza non superiore al trimestre, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
6. L'importo annuale a carico del fondo delle risorse decentrato è stimato in € 6.500,00 e viene definito annualmente in sede di contrattazione economica.

#### **Art. 27**

#### **Indennità di funzione del personale della polizia locale**

(art. 7 comma 4, lett. w) CCNL)<sup>19</sup>

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, l'indennità viene erogata al personale dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
  - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Giusano;
  - b) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - c) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate negli Ufficiali della Polizia Locale; gli aventi diritti vengono individuati nominativamente dal Dirigente del Servizio Polizia Locale.
3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.
4. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente nei seguenti importi:

---

<sup>19</sup> w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo

Attività professionale svolta	n. addetti	Importo nominale	Totale
Funzionario Polizia Locale e Vice Comandante non incaricato di E.Q. - Commissario capo	1	1.500,00	1.500,00
Funzionario Polizia Locale non incaricato di E.Q. - Commissario capo	1	1.000,00	1.000,00

**TITOLO VII**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 28**  
**Salute e sicurezza sul lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>20</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, 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.
- f) 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

---

<sup>20</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

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.

#### **Art. 29**

##### **Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>21</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
  - le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
  - gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

#### **Art. 30**

##### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

---

<sup>21</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;