COMUNE DI ANNONE DI BRIANZA

Provincia di Lecco

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (con durata non inferiore ai 6 mesi) dipendente del Comune di Annone di Brianza, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate. Al personale a tempo determinato inferiore ai 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori e relativi alla prestazione svolta.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023-2025 sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo:
   a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongono la revisione e l'applicazione
   b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio qualora se ne ravvisi la necessità
   c) la volontà delle parti di rivedere le condizioni
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto, alla scadenza, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo, salvo diverse disposizioni di legge o di contrattazione.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata, di cui all'art. 3 del presente CCI
5. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.
6. Le parti convengono che:
   - l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo il CCI.
7. Le parti danno atto che il fondo per il salario accessorio, sommato alle risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di EQ rispetta il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.

8. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

9. Le parti concordano:
   a) che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
   b) che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
   c) che la ripartizione delle risorse finanziare rispetti il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009).

Art. 3
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

Art. 4
Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di Febbraio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni Settore e/o progetto, tenendo conto del personale in servizio e delle esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa preventiva autorizzazione del responsabile del Settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, compito del Responsabile è la verifica della capienza del budget assegnato.

4. E’ diritto del dipendente optare per la liquidazione della prestazione straordinaria ovvero per il recupero, anche parziale, delle ore effettuate.
5. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall’art. 79 comma 2 lettera d)
6. Alle risorse di cui al presente articolo, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell’orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 5
Progressioni economiche all’interno delle Aree

1. L’istituto della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “differenziali stipendiali”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022. A tali somme, vanno aggiunti gli incrementi del differenziale stipendiale, come individuati negli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL-2022.

2. In ogni anno possono essere attribuiti differenziali stipendiali nel rispetto del principio della selettività e della quota limitata previsti dalla norma di legge, che l’ente deve garantire (art 23 D.Lgs 150/2009 e art. 52 comma 1 bis D.Lgs 165/2001).

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 2019-2021, secondo le procedure meglio specificate negli articoli successivi.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno di riferimento vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 6
Procedura di progressioni economiche all’interno delle Aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all’art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall’art. 14 del medesimo CCNL, stabilendo il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area;

2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2019-2021. 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.
4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva e l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni Area di inquadramento, in sede di delegazione trattante, si definiscono con apposita appendice contrattuale i differenziali stipendiali attribuibili per ogni Area, con una graduatoria unica dell'Ente per ciascuna delle aree di inquadramento.
6. La procedura selettiva si svolge con le seguenti modalità:

   a) indizione, da parte del Servizio Personale, della procedura mediante pubblicazione per almeno 15 giorni all'albo pretorio online e con comunicazione via email di apposito avviso;
   b) presentazione di apposita istanza da parte dei dipendenti entro il termine stabilito;
   c) applicazione dei criteri definiti nel presente CCI per la definizione delle graduatorie di merito.

7. Il riconoscimento dei "differenziali stipendiali" avverrà secondo l'ordine acquisito nelle graduatorie in ordine decrescente.
8. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale sulla base delle istanze presentate dai dipendenti.
9. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione (art. 16, CCNL 2019-2021), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione (scheda "valutazione del comportamento professionale"). Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse e comunque evitare la concreta inapplicabilità dell'istituto agli incaricati di elevata qualificazione, in via preventiva, potrà essere definito, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL 2019/2021. Il medesimo personale verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

10. Le parti convengono i seguenti criteri per la definizione delle graduatorie, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022:

CRITERIO Lettera d)	**PUNTEGGIO MASSIMO**	**SPECIFICHE**
1. VALUTAZIONE: 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 ("valutazione individuale" per i dipendenti non EQ e "valutazione del comportamento professionale" per gli incaricati EQ)	55	Si applica la media aritmetica delle ultime tre valutazioni, eventualmente effettuando operazioni di omogenizzazione in caso di valutazioni non espresse in centesimi come segue: - media fino a 70 punti: punteggio 40 - media da 70,01 a 80 punti: punteggio 45 - media da 80,01 a 90 punti: punteggio 55 - media da 90,01 a 95 punti: punteggio 60 - media da 95,01 in su: punteggio 70 Il punteggio è assegnato dal servizio Personale in base alle valutazione della performance
2. ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	35	Due punti e mezzo all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Il punteggio è definito dal Responsabile di Settore a cui il dipendente istante è assegnato.
3. CAPACITA' PROFESSIONALE MATURATA: capacità culturali e professionali acquisite e dimostrate nello svolgimento della propria prestazione	10	Vengono riconosciuti n. 2 punti per ciascun corso di formazione conclusosi con il superamento di un esame finale.
4. PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni *facoltativo, entro il massimo del 3% del punteggio totale, art. 7 comma 2 lett. f) Ccnl 16/11/2022*	3	- Da più di 6 anni di NON progressione: punti UNO; - 7 anni di NON progressione: punti DUE; - 8 anni o più anni: punti TRE.

11. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) e CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

    a) maggiore anzianità presso l'ente;
    b) maggiore età;
    c) minor numero di progressioni economiche effettuate.

Art. 7
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21;

Tali posizioni richiedono:

a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. Le posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

    a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

    b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

Art. 8
Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo massimo di 3anni con atto scritto e motivato, ai sensi del vigente CCNL e si applicano tutte le disposizioni ivi richiamate (a titolo esemplificativo e non esaustivo: conferimento, revoca, trattamento economico…)

2. Le parti prendono atto che gli incarichi di PO al 01.04.2023, come previsto dal CCNL 2019-2021, sono stati automaticamente confermati come incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), con conferma anche delle relativa retribuzioni di posizione e di risultato, precisando che la pesatura è tuttavia atto di competenza di Giunta.
3. 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.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
5. 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 previsto dall'Ente e con il rispetto della disciplina contrattuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.
7. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

Art. 9
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Le parti prendono atto che le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di EQ sono determinate per l'anno 2023 in un importo di € 32.130,87 corrispondente a quanto già stanziato nel precedente CCI con l' applicazione dell'opzione prevista nel CCI 2019-2021, fatto salvo il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs 75/2017;
2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di posizione ammonta a € 25.000,00 e all'indennità di risultato ammonta a € 4.548,38. Il restante importo è riconosciuto per la maggiorazione dell'indennità di P.O. del Segretario Comunale.

3. Nell'attribuzione dell'indennità teorica di risultato le parti convengono che trova applicazione il Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative Cat. D – C, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 9.11.2019.
4. Ai fini dell'erogazione dell'indennità si applica il Regolamento per la Misurazione e la Valutazione delle Performance.

Art. 10
Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

   a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;
   b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
   c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
   d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
   e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
   f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
   g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
   h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
      - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
      - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
      - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
      - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
      - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
      - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Art. 11
Turnazioni

1. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni si richiama la disciplina dell'art. 30 del CCNL 2019-2021.
2. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
   d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;
3. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno.
4. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno, la corresponsione viene riconosciuta con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento degli stessi.
5. In applicazione degli articoli 22 e 24 del CCNL 2000 e art. 30 CCNL 2019/2021, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista e non turnista dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista del 100%.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

Art. 12
Orario di lavoro flessibile

1. L'orario di lavoro per i dipendenti che prestano servizio negli uffici Comunali a tempo pieno è articolato settimanalmente come segue:

GIORNO	ORARIO	ORE LAVORO
Lunedì	8.00 – 13.30	5,30
Martedì	8.00 – 12.00 - 12.30 – 18.30	10,00
Mercoledì	8.00 – 13.30	5,30
Giovedì	8.00 – 13.30	5,30
Venerdì	8.00 – 13.30	5,30
Sabato	8.00 – 12.00	4,00
TOTALE		**36,00**

2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il personale beneficia della flessibilità in entrata per un massimo giornaliero di 30 minuti rispetto al proprio orario di lavoro.
3. La flessibilità giornaliera in entrata può essere fruita per un massimo di 30 minuti per ogni dipendente, rispetto all'inizio del proprio orario di lavoro, con ingresso tuttavia non oltre alle ore 8.30.
4. L'eventuale debito o credito orario derivante dall'applicazione del comma 2 e 3, deve essere recuperato o utilizzato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile e fatte salve le esigenze di servizio.
5. Il mancato recupero del debito orario comporta la decurtazione dello stipendio per frazioni di 30 minuti e multipli, mentre il saldo positivo si azzera al 31 dicembre di ogni anno.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto alle disposizioni organizzative vigenti in materia di presenze/assenze, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

   - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 13
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione, fatto salvo i titolari di EQ ai quali non si applica l'istituto per espressa previsione contrattuale.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario non destinate alla liquidazione, nel **numero massimo annuale di 11 ore autorizzabili**.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario, sempre fatte salve le esigenze di servizio.
4. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 14
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita presso il Servizio Personale la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
   a) 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 lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
   b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. 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.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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 "congedi per donne vittime di violenza" ove spettanti e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. 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.
10. 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.
11. Per quanto non disciplinato dal presente articolo si applica quanto disposto dal CCNL 2019-2021.

Art. 15
Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale.
2. Le iniziative di formazione riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
5. L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
6. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore al 1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 2019-2021. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 16
Lavoro Agile

1. L'esecuzione del lavoro agile nel Comune di Annone di Brianza avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e il datore di lavoro.
2. Si applicano le disposizioni contrattuali in vigore e l'apposito regolamento comunale, fatte salve le relazioni sindacali in materia (confronto sui criteri generali) che verranno attivate.
3. Sarà cura del singolo Responsabile, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto/agile tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente e nel rispetto delle disposizioni organizzative/regolamentari dell'Ente.
4. La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:
   a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

   b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
5. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto

di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

6. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
7. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 17
Lavoro da remoto

1. 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 o i centri satellite.
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 quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), le amministrazioni possono 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 dalle stesse amministrazioni, 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, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 19 (Orario di lavoro) del presente contratto.
5. L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.
6. 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 almeno semestrale. 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.

7. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto dall'art. 65 in materia di lavoro agile (Accordo individuale) con eccezione del comma 1 lett. e) dello stesso e dall'art. 66 (Articolazione della prestazione in modalità agile) commi 4 e 5.

Art. 18
Performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio, come da CCI, è destinato alla performance individuale.
2. Preso atto dei primi commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:
   - la performance individuale verrà erogata a seguito delle compilazione della scheda di valutazione individuale dei dipendenti e della formazione della graduatoria, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, dopo l'approvazione della relazione sulla performance dove è indicato il grado di raggiungimento degli obiettivi verificato in sede di controllo di gestione dall'Organismo di Valutazione;
   - al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse avverrà in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, come disciplinato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
   - viene destinata al personale meritevole che consegue le valutazioni più alte una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite, qualora il personale non E.Q. sia superiore a tre unità.
3. La graduatoria del personale dipendente classifica i singoli dipendenti in un'unica fascia di merito, in base alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria di inquadramento e dal settore di appartenenza.
4. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La maggiorazione è attribuita ai dipendenti a condizione che la valutazione degli stessi raggiunta risulti pari o superiore a 97 punti. Se applicabile, verrà attribuita una maggiorazione.
5. Alla maggiorazione del premio destinato alla performance individuale, di cui al comma precedente, concorrono tutti i dipendenti dell'Ente sulla base della valutazione individuale ottenuta, se in numero superiore a 3 unità.
6. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di Luglio dell'anno successivo, dopo l'approvazione della relazione sulla performance sui risultati ottenuti, secondo la disciplina del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
7. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata e gli ulteriori eventuali resti sono utilizzati per incrementare la quota a disposizione della performance organizzativa dell'anno successivo.

Art. 19
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

   a) disagiate;

   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

   c) implicanti il maneggio di valori.

2. L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:
   Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

   a) valutazione dell’effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, in base ai criteri individuati dall'Amministrazione Comunale e soggetti a informazione, spetta l'indennità alle seguenti condizioni:
   - solo per le giornate di effettivo svolgimento all'esterno nelle attività indicate per il 100% delle ore prestate giornalmente;
   - tenendo conto dell'incidenza del rischio accertato (rischio medio) è quantificata in euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno sulla base della seguente graduazione:

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio: € 1,00	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto

5. La liquidazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.
6. Ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di “agenti contabili” che svolgono effettivamente attività implicanti il maneggio di valori spetta la relativa indennità in riferimento al valore annuo delle risorse maneggiate:
   - l'indennità è quantificata in € 3,00 al giorno per un valore annuo di risorse maneggiate non inferiore a Euro 4.000,00.
7. La liquidazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente sulla base dei rendiconti annuali resi dagli agenti contabili e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. Il disagio è determinato da:

   - ampia flessibilità del modello organizzativo, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana/nelle settimane, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
   - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere continuativa nonché differenziata rispetto a quella con altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

9. Tenuto conto delle condizioni sfavorevoli accertate è riconosciuta al personale che svolge le attività disagiate un importo giornaliero pari € 1,20 al giorno.
10. La liquidazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dell'attestazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.
11. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno.
12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo costituiscono economie che possono essere portate in aumento del fondo dell'anno successivo, finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 20
Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.
2. L'attribuzione delle indennità avviene, previo confronto in sede di Conferenza dei Capi Settore e acquisito il parere del Segretario in merito alla compatibilità con le risorse, con provvedimento del Responsabile di Settore secondo il seguente schema:

   Il budget a disposizione viene suddiviso tra:

   Operatori, Operatori esperti e Istruttori: fino ad un massimo di 2.000 euro – minimo 350 €
   Funzionari: fino a 2.500 euro – minimo 350 €

   Ogni incarico viene pesato dai Responsabili, attribuendo fino ad un massimo di 45 punti per ogni incarico, previa istruttoria sulla compatibilità dei costi con le risorse assegnate.

	N. di fattispecie correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità		Complessità dei compiti		Responsabilità gestionale e professionale	
	N.	Punteggio	Valutazione	Punteggio	Valutazione	Punteggio
Incarico di specifiche responsabilità	1	5	Bassa	5	Bassa	5
	2	10	Media	10	Media	10
	3 o più	15	Alta	15	Alta	15
	TOT	15	TOT	15	TOT	15
	TOT	**45**				

Al fine di quantificare l'importo da destinare ad ogni singolo incarico:

A: Budget a disposizione (fondo risorse decentrate) suddiviso tra aree operatori-operatori esperti-istruttori e area funzionari;

B: Massimo punteggio attribuibile per ogni incarico moltiplicato per ogni singolo incarico;

C: Punteggio dell'incarico

Formula: A/B*C

Gli incarichi superiori a 40 punti ottengono l'importo massimo erogabile pari a:

€ 2.000 per il personale appartenente alle Aree degli Operatori, Operatori esperti e Istruttori;

€ 2.500 per il personale appartenente alle Aree dei Funzionari ed EQ

3. Gli incarichi che ottengono un punteggio fino a 40 punti vengono remunerati in considerazione del budget a disposizione per le Aree di appartenenza secondo il punteggio conseguito in applicazione della suddetta formula.

Art. 21
Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 22
Disposizioni transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
3. Si conviene che gli istituti di cui agli articoli 20 (specifiche responsabilità) e 7 (incarichi di elevata qualificazione), nelle modalità ivi definite, trovano applicazione a partire dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI, restando in vigore fino a quella data gli accordi previgenti, fatto salvo quanto diversamente ed eventualmente definito nella disciplina di dettaglio.
4. Le parti valutano la possibilità di sviluppare le progressioni orizzontali nel triennio di riferimento del presente CCI, convenendo di definire successivamente, in apposita delegazione trattante, gli stanziamenti e i criteri di cui all'art 5, come ogni altro criterio e/o modalità applicativa dell'istituto in parola demandata alla contrattazione.

dr. Giuseppe Parente – Segretario Comunale _____

rag. Monica Riva Titolare P.O. Servizio Economico-Finanziario _____

Per la C.G.I.L. – Teresa ELMO _____

R.S.U. – Sonia Rondinelli _____