



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**
Contratto

In data 28.12.2023 Presso la residenza municipale del Comune di Vittuone, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale:

la delegazione di parte pubblica

Dott.ssa Francesca Giuntini – Segretario Generale – Presidente

Dott.ssa Sara Balzarotti – Responsabile Settore Finanziario Amministrativo - Componente

la delegazione sindacale:

RSU

Eleonora Mariotti

Emanuele Pellegatta

Biagia Zicari

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP Città Metropolitana

OO.SS. CGIL – FP Ticino Olona

OO.SS. UIL – FPL Milano

OO.SS. CSA RAL

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I – Disposizioni Generali	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	3
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati	4
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	4
CAPO I – Risorse e Premialità	4
Art. 4 – Quantificazione delle risorse	4
Art. 5 – Istituti contrattuali	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale	6
Art. 7 – Criteri generali	6
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	7
Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità	9
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	11
Art. 12.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997	11
CAPO VI – Performance e Premio individuale	13
Art. 13 - Disciplina della performance dei dipendenti	13
art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2022	13
Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	14
Capo VI – Sezioni speciali	15
Art. 16 – Indennità di servizio esterno	15
Art. 17 – Indennità di funzione	16
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO	16
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	16
Art. 18 – Reperibilità	16
Art. 19 – Turnazioni	17
Art. 20 – Banca delle ore	17
Art. 21 – Flessibilità dell’orario di lavoro	17
CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI	18
Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro	18
Art. 23 – Disposizioni finali	18



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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 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-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) D.lgs. n. 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;
 - d) D.lgs. n. 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;
 - e) D.lgs. n. 75/2017, 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”*;
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo – con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 20.02.2012;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 16.01.2019.
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI 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 o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà validità dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo gli istituti economici che trovano applicazione dal 1° gennaio 2023 e ogni diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto

Le parti convengono che, nel corso della validità del presente contratto, verrà verificato lo stato di attuazione della disciplina, mediante incontri tra le parti firmatarie;



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

2. 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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. A tal fine se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel precedente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. La sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
3. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

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 con convocazione entro venti 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

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà 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



Art. 5 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento – fatte salve successive modifiche e/o integrazioni – sono erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-16 novembre 2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL16 novembre 2022;
 - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL16 novembre 2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL16 novembre 2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL16 novembre 2022.
 - m) “assegno ad personam” in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL16 novembre 2022);
 - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL16 novembre 2022.
 - o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).



CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 663 del 14.12.2023, ammontano a euro 146.957,12, come riportato nella tabella allegata B

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti come riportato nella tabella allegata tabella C:

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL16 novembre 2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 7 – Criteri generali

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 e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL16 novembre 2022, con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:
2. La progressione economica viene attribuita al personale avente diritto 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, CCNL16 novembre 2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 8 – 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. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L’effettiva identificazione con atto formale degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q.
5. 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.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono i criteri generali per l’attribuzione dell’indennità e la misura della stessa come qui di seguito declinato:

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un’unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
 - Espletamento di maneggio valori:
 - euro 1,50 al giorno per l’agente contabile
 - euro 3,00 al giorno per l’economista



2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l’indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. L’indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c..

3.a. Attività a rischio

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell’esplicitamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico

La presente indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività nell’arco del mese.

3.b. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

La presente indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività nell’arco del mese.

3.c. Maneggio valori

L’indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- agenti contabili individuati con provvedimento formale;

L’erogazione delle indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente in una unica soluzione, in via posticipata (indicativamente entro marzo dell’anno successivo), sulla base dei dati desunti da: rendiconti annuali resi dagli agenti contabili – dal sistema di rilevazione presenze/assenze L’indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.



4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di incarichi di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni
5. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità
(Articolo 84, CCNL 2022) art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti titolare di incarico di E.Q.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo le fattispecie previste dal presente articolo, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario titolare di incarico di E.Q., con atto scritto in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni, che implicano specifiche responsabilità. 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. Le suddette responsabilità non coincidono inoltre con l'attribuzione della responsabilità di procedimento;
- c) le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili: nel caso ricorrono più fattispecie legittimanti, al dipendente competrà quella di importo maggiore;
- d) le suddette indennità, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per più di 15 giorni con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Riposo compensativo;
 - Ferie;

3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

4. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 2022, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

5. L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta per le seguenti fattispecie:

a) **Responsabilità gestionale di struttura intermedia (Ufficio)** formalizzata in un atto organizzativo del Funzionario titolare di incarico di EQ con riferimento ai seguenti criteri generali:

- deve essere unità organizzativa complessa caratterizzate da specifica competenza per materie diverse sebbene in ambiti omogenei e da un rilevante grado di autonomia operativa, se pur minore rispetto al Settore, e da una responsabilità di risultato. Al fine di determinare il valore dell'indennità andrà valutata l'insieme delle risorse economiche, strumentali ed umane assegnate all'ufficio per la realizzazione delle attività di competenza.
- Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale.

Alla suddetta fattispecie di responsabilità è assimilata la specifica responsabilità derivante da compiti di coordinamento di altro personale in presenza dei presupposti di seguito indicati per tipologia:

- Conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità.
- Conduzione e coordinamento dell'attività di squadre operative (di un significativo numero di risorse umane).

Considerata la dimensione dell'ente, è prevista, con riferimento a ciascun Settore, la possibilità di riconoscere complessivamente non più di due incarichi di responsabilità con riferimento alle fattispecie sopra illustrate.

b) L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL-2022 compete inoltre al personale dell'ente per **l'esercizio di compiti**, formalmente assegnati dal Responsabile del Settore, **legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi**; Tale indennità non può essere quantificata in misura inferiore a € 400,00.

Per tutte le fattispecie di specifiche responsabilità di cui al presente articolo saranno, pertanto, presi in esame le posizioni caratterizzate da almeno tre dei seguenti elementi:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e/o apposizione di pareri interni di regolarità inerenti all'ufficio di appartenenza
- a.4 = Responsabilità di istruttoria di procedimenti di spesa e tenuta contabilità
- a.5 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (tutoraggio di altro personale, coordinamento dell'attività di squadre operative, conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità)
- a.6 = Responsabilità nelle relazioni con interlocutori interni ed esterni



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

L'importo dell'indennità - non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e non inferiore a €.400,00, è graduato in relazione alla responsabilità assegnata in applicazione dei criteri di cui alla sotto riportata tabella **"Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità"** ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

TABELLA per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA INTERMEDIA	Max punti n. 30
Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria di procedure complesse	Punti da 0 a 5
Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 0 a 5
Responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro	Punti da 0 a 5
Responsabilità nelle relazioni con interlocutori interni ed esterni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 27 a 30 Punti = 100 % del valore massimo
Da 21 a 26,99 Punti = 80 % del valore massimo
Da 18 a 20,99 Punti = 50 % del valore massimo
Da 11 a 17,99 Punti = 20 % del valore massimo

Tali indennità, erogate annualmente entro il 31 gennaio successivo all'anno di competenza, devono essere riparametrate in funzione delle somme rese disponibili in sede di accordo integrativo di parte economica, provvedendo, se necessario, alle conseguenti riduzioni percentuale degli importi sopra previsti in modo da rientrare nel limite citato.

Art. 11 – Altre indennità

Per quanto riguarda le altre indennità - quali l'indennità di reperibilità e di turno – si rimanda alla disciplina prevista dalla contrattazione nazionale. L'individuazione del personale a cui spettano tali indennità è effettuata, sulla base dei requisiti previsti dalla disciplina contrattuale, dai rispettivi Responsabili di Settore.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
Art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 2022

Art. 12.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

Art. 67, comma 3, lettera a) CCNL 2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 2022

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esPLICITATO



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile del Settore competente.

Art. 12.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge

art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 2022

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- compensi per indagini statistiche riconosciuti dall'ISTAT;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per gli incaricati EQ vi provvede il Segretario Comunale.

Art. 12.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile del Settore competente;

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.



CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 13 - Disciplina della performance dei dipendenti art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, si prevede che il budget di produttività dell'anno – destinato a finanziare l'erogazione dei premi di produttività individuale dei dipendenti – è determinato prendendo il totale delle risorse stanziate in CCI per i premi correlati alla performance individuale, detratte le somme destinate a finanziare la “maggiorazione del premio individuale”, determinate secondo quanto previsto dall'articolo 14. Il budget di produttività dell'anno rappresenta la base per determinare l'importo del budget potenziale di produttività individuale, secondo le modalità descritte nel presente articolo.

2. Si procede, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto calcolato partendo dai seguenti fattori ponderali intermedi:

- a) fattore correttivo “tempo”, che rappresenta un prerequisito per l'accesso al sistema premiale. A tal fine, può accedere al sistema premiale il dipendente che abbia svolto almeno 52 giorni di servizio – corrispondenti a due mesi - nell'anno solare. In ogni caso il premio di produttività deve essere riparametrato ai mesi di servizio prestato.
- b) fattore correttivo “orario di lavoro” (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

3. Una volta determinati i singoli fattori ponderali intermedi per ciascun dipendente, si procede a sommare tali valori. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali intermedi, onde determinare il “budget teorico individuale medio”.

4. Successivamente il fattore ponderale intermedio di ogni dipendente viene rettificato in seguito all'applicazione del seguente fattore correttivo, in modo da ottenere il fattore ponderale finale:

- a) fattore correttivo “altri incentivi”. Nel determinare la quota di partecipazione del dipendente al premio di risultato, si tiene conto di eventuali altri incentivi – compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale – liquidati al dipendente nel periodo oggetto di valutazione (Es. incentivi recupero evasione dei tributi, incentivi per funzioni tecniche, incentivazione attività ulteriori del personale educativo, incentivi ex art. 208 C.d.S., sponsorizzazioni, ecc.). Qualora l'importo dell'incentivo ottenuto:
 - sia superiore al “budget teorico individuale medio”, il fattore ponderale intermedio del dipendente, determinato ai sensi dei punti precedenti, viene rettificato applicando una percentuale del 20%;
 - sia superiore all'importo corrispondente al doppio del “budget teorico individuale medio”, il fattore ponderale intermedio del dipendente, determinato ai sensi dei punti precedenti, viene rettificato applicando una percentuale del 30%.

5. I fattori ponderali finali per ciascun dipendente vengono sommati tra loro. Il budget di produttività dell'anno viene diviso per la somma dei fattori ponderali finali, onde determinare il “budget teorico individuale medio finale”. Tale parametro viene moltiplicato per i singoli fattori ponderali finali dei dipendenti, in modo da determinare il budget potenziale di produttività individuale.



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

6. Sulla base di tali assunti il premio incentivante per il personale dipendente verrà attribuito secondo i criteri della seguente tabella che fa riferimento alla valutazione della performance (punteggio da 6 a 10) propedeutica alla corresponsione della produttività:

Punteggio (valutazione della performance)	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	50% del budget potenziale di produttività individuale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del budget potenziale di produttività individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale di produttività individuale

7. Per determinare il premio effettivo di produttività individuale per i dipendenti con valutazione almeno pari a 6, si procede a moltiplicare la percentuale corrispondente al punteggio ottenuto per il budget potenziale di produttività individuale.

8. Le somme eventualmente non utilizzate a seguito dell'applicazione del sistema di premialità sono destinate ad incrementare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 14 -Criteri per la differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL 2022

1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL 2022, vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari a un dipendente per settore;

La maggiorazione è assegnata nei limiti suindicati ai dipendenti che, all'interno del Settore, conseguono le valutazioni più elevate nell'anno di riferimento (indipendentemente dall'Area professionale di appartenenza) e comunque non inferiore a 9,5. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- Non aver percepito la maggiorazione nel biennio precedente;

Art. 15 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2022

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione:

- a) il budget complessivo da destinare alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ viene definito destinando a tale particolare voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.



b) il premio individuale potenziale spettante a ciascun titolare di EQ è definito in proporzione alla complessità della posizione assegnata. Tale quota viene suddivisa tra i titolari di EQ in proporzione all'importo della retribuzione di posizione spettante a ciascuno di essi.

c) La retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ verrà attribuita secondo i criteri della seguente tabella che fa riferimento alla valutazione della performance (punteggio da 6 a 10) propedeutica alla corresponsione della retribuzione di risultato:

Punteggio (valutazione della performance)	% Premio effettivo di produttività
Punteggio < 6	0%
Punteggio = 6	50% del budget potenziale di produttività individuale
6 < Punteggio < 10	Interpolazione lineare tra il 50% e il 100% del budget potenziale di produttività individuale
Punteggio = 10	100% del budget potenziale di produttività individuale

d) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

e) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad un percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

f) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

Capo VI – Sezioni speciali

Articoli da 85 a 108, CCNL 2022

Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

La misura dell'indennità viene stabilità in euro 3 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del settore di Polizia Locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17 – Indennità di funzione
art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 2022

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi all'incarico di vice comandante. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. Tale indennità è determinata nell'importo di euro 1.500,00.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
4. L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 18 – Reperibilità
art. 7, comma 4, lett. i) CCNL 2022
art. 7, comma 4, lett. k) CCNL 2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 2018.
 - Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di **sei volte in un mese**; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
2. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.



Art. 19 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) CCNL 2022

art. 7, comma 4, lett. z) CCNL 2022

art. 7, comma 4, lett. ac) CCNL 2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

Art. 20 – Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 2022

E' istituita, ai sensi dell'art.33 del CCNL 2022, la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale è possibile accantonare sino al massimo di 50 ore annue individuali di prestazioni di lavoro straordinario autorizzate ed effettuate.

Le ore così accantonate potranno, a richiesta del dipendente:

- essere retribuite come lavoro straordinario entro il 31 dicembre dell'anno in corso,
- essere fruite come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in cui il lavoro straordinario è stato prestato.

Entro il 31 dicembre di ogni anno il dipendente comunicherà la quota delle ore, complessivamente accantonata nel corso dell'anno, che dovrà essere retribuita. In mancanza di tale comunicazione le ore dovranno essere utilizzate come permessi compensativi entro il 30 giugno dell'anno successivo. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario da utilizzarsi come permessi compensativi vengono pagate con utilizzo del fondo previsto per le prestazioni di lavoro straordinario e liquidate entro il 31 dicembre dell'anno di competenza.

Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti 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:

- 60 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita
- La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
- Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché gli uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto.
- Per gli addetti agli sportelli aperti al pubblico, le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.



2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - 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.
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 22 – Salute e sicurezza sul lavoro art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - 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 apparecchiatura 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) L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma
 - e) 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. 23 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi vigenti.



ALLEGATO

Allegato “A” al CCI 2023/2025

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni economiche, in sede di contrattazione decentrata 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, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. In seguito alla sottoscrizione del contratto decentrato che quantifica le risorse da destinare alle progressioni all'interno delle aree, viene pubblicato dall'Ufficio Personale l'avviso pubblico di avvio del procedimento per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. L'avviso pubblico di cui al comma precedente viene pubblicato all'Albo online dell'ente per almeno 15 (quindici) giorni. Esso viene affisso, anche in estratto, per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
4. 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; sono riconosciuti i periodi maturati presso altre Pubbliche Amministrazioni.
5. 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-2022. Inoltre alla progressione non può partecipare il dipendente che abbia ricevuto una valutazione complessiva (sistema di misurazione valutazione vigente) inferiore al punteggio di 7/10, considerando la media del triennio di riferimento.
6. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio da parte del Servizio Personale sulla base della documentazione presente nei fascicoli personali. I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.
7. Ogni Area di inquadramento avrà proporzionalmente un ugual numero di “*differenziali stipendiali*”, che verrà riconosciuto in base al numero di personale presente in ciascuna area in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate. Al fine della selezione, considerato l'esiguo numero complessivo, i dipendenti dell'Area degli Operatori sono accorpati insieme ai dipendenti dell'Area degli Operatori Esperti.



8. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto; l'esito della procedura selettiva ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
9. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento (fatto salvo l'accorpamento di cui al punto 7), vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base dei criteri della tabella riportata di seguito.
10. Le singole graduatorie vengono pubblicate all'Albo online per 15 giorni da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo quindici giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Nucleo di Valutazione, entro detto termine (15 gg), riportando puntualmente le contestazioni. Richieste generiche non verranno prese in considerazione. Trascorso tale periodo, il Nucleo di Valutazione esaminerà l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque delle 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 (Per la valutazione delle prestazioni erogate dai dipendenti viene utilizzata la scheda di misurazione e valutazione delle performance adottata dall'ente in base al vigente sistema di misurazione e valutazione)	Aree degli Operatori e Operatori Esperti: 60 punti Area degli Istruttori: 50 punti Area dei Funzionari ed EQ: 55 punti	Il punteggio assegnato è quantificato in maniera proporzionale al valore medio delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico,
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale, intesa come anzianità dall'ultima progressione, 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 compatti diversi	Aree degli Operatori e Operatori Esperti: 40 punti Area degli Istruttori: 40 punti Area dei Funzionari ed EQ: 30 punti	Un punto all'anno per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Sono riconosciuti anche i periodi maturati presso altre Pubbliche Amministrazioni.



Comune di Vittuone
Città Metropolitana di Milano

FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi	Aree degli Operatori e Operatori Esperti: --	Viene riconosciuto mezzo punto per ogni ora (corso) di partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; ecc.).
	Area degli Istruttori: 10 punti	
	Area dei Funzionari ed EQ: 15 punti	
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3 punti	3 punti aggiuntivi se il dipendente non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

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

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.