



Città di Legnano

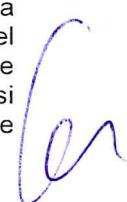
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE
DEL PERSONALE DIPENDENTE E DEL FONDO DESTINATO AGLI INCARICHI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2020 E CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL
21.5.2018

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI LEGNANO

PREMESSO

- che il CCNL 21.5.2018 agli artt. 68 e 15 disciplina le modalità di utilizzo rispettivamente del fondo risorse decentrate del personale dipendente e del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa, prevedendo che tale disciplina trovi applicazione a far data dal primo contratto collettivo integrativo successivo alla stipulazione dello stesso CCNL 21.5.2018;
- che l'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018 prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa i "criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo";
- che l'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018 così prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.";
- che in data 17.11.2020 la delegazione trattante ha definito un'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate del personale dipendente e del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020 un'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 21.5.2018, per cui finora ha continuato a trovare applicazione il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 7.3.2012;

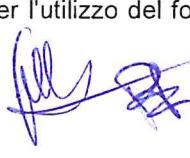
PRESO ATTO

- 
- che il Collegio dei Revisori dei Conti ha prodotto con verbale n. 71 del 27.11.2020 l'attestazione con la prevista certificazione sulla Relazione Illustrativa e sulla Relazione Tecnico-Finanziaria relativa al fondo risorse decentrate del personale dipendente e al fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020, contenente l'attestazione della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa rispetto ai vincoli di bilancio e della loro coerenza con quanto previsto dal CCNL e l'approvazione dei contenuti delle relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria) predisposte dall'Ente, oltre che l'attestazione sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 21.5.2018;
- 
- che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 28 del 4.12.2020, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate del personale dipendente e del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020 e del Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 21.5.2018, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018, nel testo siglato dalla delegazione trattante nella riunione del 17.11.2020;

SOTTOSCRIVE DEFINITIVAMENTE

- 
- in data 14.12.2020, presso il Comune di Legnano sito in Piazza San Magno 9 a Legnano, l'allegato contratto collettivo integrativo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate del personale dipendente e



del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020 e l'allegato Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 21.5.2018, nel testo già siglato nella riunione del 17.11.2020;

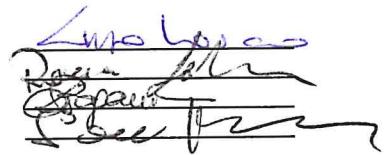
DA' ATTO

- che, con la presente sottoscrizione definitiva, gli allegati contratti collettivi integrativi esprimono immediata efficacia per gli istituti contrattuali che non necessitano di ulteriori accordi integrativi con le decorrenze e le modalità negli stessi indicati.

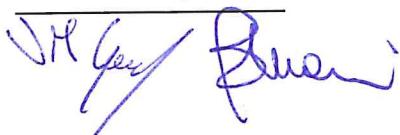
PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE

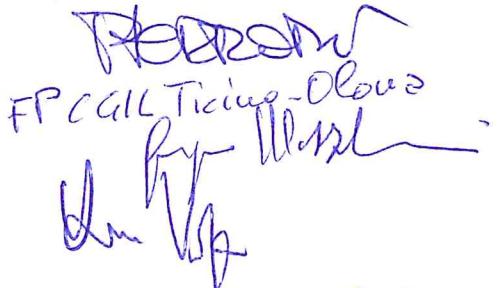


Lino Lanza
Domenico Pellegrini
Francesco Scattolon
Giovanni Tricarico

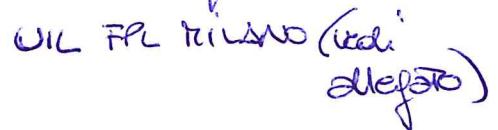


JR Gennaro Ruggi

CISL FP MILANO METRO POLI



Rodolfo Cicali
FP CGIL Ticino-Olona
Federico Molinari
Giovanni Sartori



UIL FPL MILANO (vedi
allegato)

info.personale-Dott.Martinelli

Da: "croci" <croci@uilfplmilano.it>
Data: lunedì 14 dicembre 2020 11:59
A: "info.personale-Dott.Martinelli" <info.personale@legnano.org>
Oggetto: Sottoscrizione definitiva fondo 2020 e CDI 2020

Alla cortese attenzione del Presidente della Delegazione trattante Dott. Enzo Marino

Il sottoscritto Graziano Croci , coordinatore RSU e funzionario territoriale Uil Fpl Milano, impossibilitato per motivi di salute a presenziare alla riunione della Delegazione trattante prevista in data odierna, 14/12/2020, per la sottoscrizione definitiva di

- utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente e del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020
- contratto integrativo del CCNL 21.5.2018
di cui alla preintesa del 17/11/2020
dichiara di essere favorevole e che, pertanto, utilizzo fondo 2020 e CDI 2020 di cui sopra sono da intendersi sottoscritti anche da me e dall'organizzazione sindacale che rappresento.

Graziano Croci UIL Fpl Milano

Inviato dal mio Galaxy



Città di Legnano

PREINTESA RELATIVA

- ALL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE E DEL FONDO DESTINATO AGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2020
- AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 21.5.2018

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI LEGNANO
in data 17.11.2020

Preso atto che:

- il CCNL 21.5.2018 agli artt. 68 e 15 disciplina le modalità di utilizzo rispettivamente del fondo risorse decentrate del personale dipendente e del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa, prevedendo che tale disciplina trovi applicazione a far data dal primo contratto collettivo integrativo successivo alla stipulazione dello stesso CCNL 21.5.2018;
- è stata predisposta un'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 21.5.2018 oggetto della presente preintesa, per cui finora ha continuato a trovare applicazione il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 7.3.2012;
- l'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018 prevede tra le materie oggetto di contrattazione integrativa i "criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo";
- l'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018 così prevede: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.";

SOTTOSCRIVE

a titolo di preintesa le allegate ipotesi di:

- utilizzo sia del fondo risorse decentrate del personale dipendente che del fondo destinato agli incarichi di posizione organizzativa per l'anno 2020
 - Contratto Collettivo Integrativo del CCNL 21.5.2018
- che verranno trasmesse al Collegio dei Revisori dei conti come previsto dall'art. 8, comma 6, del CCNL 21.5.2018

PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE

FP CGIL Tiziano Oliva



Città di Legnano

FONDO DESTINATO AGLI INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.
15 CCNL 21.5.2018) - ANNO 2020

UTILIZZO	
CCNL 21.5.2018	
art. 15, comma 5	
risorse destinate alla retribuzione di posizione delle posizioni organizzative	€ 124.851,64
risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	€ 24.478,15
TOTALE FONDO	€ 149.329,79



17 NOV 2020

G. M.

D. S. G. M. V. P. L. M. D. N.



Città di Legnano

DETERMINAZIONE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

UTILIZZO	ANNO 2020
art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018	
indennità di comparto (art. 33, comma 4, CCNL 22.1.2004)	€ 115.981,00
indennità accessoria personale educativo per 10 mesi di anno scolastico (art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000)	€ 8.710,00
indennità professionale personale educativo (art. 6 CCNL 5.10.2001)	€ 2.950,00
indennità corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, CCNL 6.7.1995)	€ 2.324,16
art. 68, comma 2, lett. c) CCNL 21.5.2018	
indennità condizioni di lavoro (rischio/disagio/maneggio valori) (art. 70-bis CCNL 21.5.2018 - ex art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ 17.000,00
art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.5.2018	
indennità turno/reperibilità/attività prestata in giorno festivo o di riposo (art. 23-24 CCNL 21.5.2018 e art. 24 CCNL 14.9.2000 - ex art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ 225.000,00
art. 68, comma 2, lett. e) CCNL 21.5.2018	
indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.5.2018 - ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999)	€ 46.650,00
indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21.5.2018 - ex art. 36, comma 2, CCNL 22.1.2004)	€ 5.625,00
art. 68, comma 2, lett. f) CCNL 21.5.2018	
indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 21.5.2018 - ex art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999)	€ 15.700,00
indennità di servizio esterno (art. 56-quater CCNL 21.5.2018 finanziato con art. 208 CdS)	€ 6.400,00
art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.5.2018 (ex art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999)	
convenzioni (art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.4.1999)	€ -
compensi D.Lgs. 50/2016	€ 75.153,00
compensi D.Lgs. 50/2016 CUC gare enti convenzionati	€ 15.071,00
compensi ISTAT (art. 70-ter CCNL 21.5.2018)	€ 1.000,00
compensi ICI	€ 4.000,00
piani triennali di razionalizzazione (art. 16, commi 4-5-6 D.L. 6.7.2011 n. 98)	€ -
incremento per conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 56-quater, comma 1, lett. c) CCNL 21.5.2018 - ex art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999)	€ 20.000,00
art. 68, comma 2, lett. h) CCNL 21.5.2018	
integrazione per diritti di notifica - quota messi (art. 54 CCNL 14.9.2000)	€ 2.501,00
art. 68, comma 2, lett. i) CCNL 21.5.2018	
progressioni economiche 2019 (art. 16 CCNL 21.5.2018)	€ 438.185,18
progressioni economiche 2020 (art. 16 CCNL 21.5.2018)	€ 37.423,26
TOTALE FONDI DESTINATI (B)	€ 1.039.673,60
PERFORMANCE INDIVIDUALE (A -B)	€ 169.359,28



17 NOV 2020

Giulio
Lam
D'A
Ces
Or
Pf



Città di Legnano

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL 2016 - 2018 PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI LEGNANO (ESCLUSA LA DIRIGENZA)

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Campo di applicazione e durata

- Il presente contratto collettivo integrativo (CCI), redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.5.2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dal Comune di Legnano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
- Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal mese successivo alla sua stipulazione – fatte salve diverse decorrenze espressamente indicate relativamente a specifici istituti contrattuali - e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI. E' fatta salva la volontà di una delle parti di volerne rivedere specifici punti o condizioni, nel qual caso il Presidente provvederà alla convocazione della delegazione trattante entro il termine di 15 giorni dalla richiesta.
- Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto di informazione e su tutti quegli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione integrativa o al confronto tra le parti, si applica quanto previsto nel protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali sottoscritto il 10.10.2019.

TITOLO II – TRATTAMENTO GIURIDICO DEL PERSONALE

Articolo 2

Pianificazione delle attività formative (art. 5, comma 3, lett. i), CCNL 21.5.2018)

- L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia; l'Ente cura, altresì, la formazione obbligatoria prevista da specifiche disposizioni legislative o regolamentari.
- Salvo diversa vigente disposizione legislativa, l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Nel caso le disponibilità economiche non consentissero la destinazione di tale importo verrà attivato il confronto con le parti sindacali. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL.
- Le attività formative devono riguardare tutto il personale dipendente - compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea - e sono programmate dall'Ufficio Formazione attraverso la predisposizione di un apposito piano - che sarà oggetto di informazione alla parte sindacale – che dovrà contenere i valori che stanno a monte della formazione e gli obiettivi strategici che si intendono conseguire oltre che le modalità di rilevazione dei fabbisogni formativi che devono tenere conto anche delle eventuali proposte formative espresse direttamente dai dipendenti.
- Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti.
- Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario 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, anche per le eventuali ore straordinarie se non poste a recupero.

6. Nell'ambito della programmazione della formazione possono essere individuate attività che si concludano con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente e il rilascio di certificazione finale attestante le competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata. Tali attività – non potendo essere generalizzate - non hanno valenza ai fini delle progressioni economiche.
7. I piani di formazione devono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. I Dirigenti individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
9. L'Ufficio Formazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, anche di quelle concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Annualmente l'Ufficio Formazione informa le R.S.U. e le OO.SS. sugli atti adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale relativi all'anno precedente.

Articolo 3

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 21.5.2018)

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 Servizio di Prevenzione e Protezione, dei Rappresentanti dei lavoratori 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, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro dei lavoratori maggiormente a rischio – in particolare gli addetti a mansioni ausiliarie, gli operatori di P.L. e coloro che svolgono attività esposte a disagio e/o rischio – e per dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano personal computer.
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 i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. Il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro necessita di una partecipazione attiva anche della parte sindacale al fine di avviare specifiche politiche in materia all'interno dell'Ente. Le parti, così come concordato nel protocollo delle relazioni sindacali, affronteranno tali questioni in appositi incontri da convocare con cadenza di norma quadrimestrale su richiesta di una delle parti e con la partecipazione degli stessi.
7. L'Amministrazione si impegna a rivedere, in collaborazione con il Responsabile Servizio di prevenzione e Protezione e i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, in funzione delle mutate tipologie di lavoro, le schede di valutazioni dei rischi dei singoli profili professionali presenti nell'Ente.
8. L'Amministrazione si impegna ad istituire appositi sportelli di supporto psicologico gratuito, coinvolgendo il C.U.G., anche attuando specifiche convenzioni con l'ATS, per quei lavoratori coinvolti in episodi di violenza fisica e psicologica sul luogo di lavoro o che si trovano a far fronte a situazioni che vanno al di là dell'ordinarietà e che sono causa di particolare stress (decessi, conflitti a fuoco, situazioni di particolare disagio che coinvolgono minori...).

Articolo 4

Orario di lavoro

(art. 5, comma 3, lett. a), CCNL 21.5.2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i seguenti servizi che hanno una diversa articolazione (orario di lavoro articolato su sei giorni oppure turnazione):

- Servizi Demografici
 - Sistemi Informativi
 - Biblioteca
 - Museo
 - Ufficio Relazioni con il Pubblico
 - Cimiteri
 - Polizia Locale
 - Asili Nido
2. L'articolazione delle diverse tipologie di orario di lavoro è attualmente disciplinata dalle determinazioni dirigenziali DG n. 118 del 28.6.2013, DG n. 112 del 23.5.2017 e DG n. 124 del 27.6.2019.
 3. Ogni eventuale variazione delle sopra citate articolazioni di orario di lavoro sarà oggetto di confronto.
 4. Per quanto riguarda i servizi soggetti a turnazione secondo la disciplina dell'art. 23 CCNL 21.5.2018, l'orario di lavoro è stabilito in 35 ore garantendo un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive all'interno di ogni periodo di 24 ore.

Articolo 5
Orario di lavoro flessibile
(art. 7, comma 4, lett. p), CCNL 21.5.2018)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero in entrata ed in uscita con durata minima di 10 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21.5.2018
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne, scuole primarie e secondarie fino all'obbligo scolastico
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
 - siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori, debitamente certificate da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata
4. Fermo restando quanto previsto al punto 3, le parti si impegnano, anche coinvolgendo il C.U.G., a rivedere l'orario flessibile in vigore presso l'Ente al fine perseguire una sempre maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Articolo 6
Lavoro straordinario e Banca delle ore
(art. 7, comma 4, lett. o) e s), CCNL 21.5.2018)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente e preventivamente autorizzate dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo:
 - a) a retribuzione
 - b) a riposo compensativo da fruire entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, e comunque entro il 31 dicembre di ogni anno
 - c) al conto individuale della "Banca delle ore" da utilizzarsi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, entro il mese di dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione
4. Il limite massimo individuale per il lavoro straordinario così come stabilito dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999 è di ore 180 e può essere derogato esclusivamente per le motivazioni e con le modalità

previste dall'art. 38, comma 3, del CCNL 14.9.2000. L'Ufficio Personale periodicamente segnalerà ai Dirigenti e alle R.S.U. le situazioni "critiche", al fine di consentire anche alle R.S.U. di chiedere un confronto prima del raggiungimento del limite massimo individuale.

5. Allo scopo di valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva riduzione, le parti si incontrano almeno tre volte l'anno come previsto dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1.4.1999.
6. Le parti concordano di proseguire nel percorso di riduzione del fondo per il lavoro straordinario, stabilendo una nuova riduzione di € 3.000,00 da far confluire nella parte stabile del fondo risorse decentrate dell'anno 2020 e prevedendo che per gli anni successivi tale riduzione sia oggetto di preventivo confronto.
7. E' istituita la banca delle ore del Comune di Legnano con un conto individuale per ciascun lavoratore alimentato come previsto al comma 3, lett. c) nel quale possono confluire annualmente al massimo 30 ore.
8. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari: tale utilizzo deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
9. Il limite individuale annuo previsto al punto 7) potrà essere sottoposto a verifica su richiesta di una delle parti.

Articolo 7
Ferie e riposi solidali
(art. 30 CCNL 21.5.2018)

1. Qualora uno o più dipendenti abbiano esigenza di giornate di ferie o di riposo ulteriori rispetto a quelle di spettanza per prestare assistenza a figli minori che necessitino – in base ad adeguata certificazione rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata - di cure costanti ed inoltrino specifica richiesta all'ente, l'Ufficio Personale attiva la procedura finalizzata alla costituzione di una "banca" di ferie e riposi solidali con le modalità previste dall'art. 30 del CCNL 21.5.2018.

Articolo 8
Ferie e festività - Permessi, assenze e congedi
(Titolo IV - Capo IV e Capo V CCNL 21.5.2018)

1. Per quanto concerne la disciplina e la fruizione di ferie, festività, permessi, assenze e congedi si rimanda agli articoli del Titolo IV - Capo IV e Capo V del CCNL 21.5.2018.
2. Il CCNL 21.05.2018 ha introdotto uno specifico congedo per le donne vittime di violenza (art. 34) e una specifica tutela dei diritti derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso (art. 48).

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Articolo 9
Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto sono determinate annualmente dal Comune di Legnano con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione di natura datoriale del Dirigente degli Uffici Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.
4. L'integrazione di parte stabile prevista dall'art. 67, comma 5, lett. a) CCNL 21.5.2018 è legata all'incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale, e ha natura fissa e ricorrente.

D
DR
JMG
JL
JM
4

5. L'integrazione di parte variabile prevista dall'art. 67, comma 5, lett. b) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21.5.2018 ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.
6. Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.
7. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art. 68 e dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Articolo 10 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018
 - d) progressioni economiche: previa contrattazione dei criteri per la definizione delle procedure ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.5.2018 e sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tenendo conto delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio antecedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto ed eventualmente dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, decorrenza nell'anno di riferimento, finanziamento con risorse stabili e vigenza dell'esito della procedura al solo anno per cui è prevista l'attribuzione della progressione economica
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), b) e c), del CCNL 21.5.2018.

Articolo 11 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse decentrate nell'ambito del relativo "fondo risorse decentrate" di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata con riferimento all'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo non appena approvati il bilancio di previsione ed il rendiconto della gestione, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
4. I trattamenti accessori si distinguono in:
 - compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa; sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
 - compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento

- di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

Articolo 12

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68, comma 3, CCNL 21.5.2018.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, la capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del vigente sistema permanente di valutazione dell'Ente (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 25.1.2011 e in corso di revisione): oltre ai momenti formali di negoziazione interni al ciclo di programmazione economica e gestionale, importanti sono sia la corretta comunicazione dei contributi attesi da ciascun individuo dell'organizzazione che il monitoraggio intermedio funzionale a rilevare eventuali scostamenti tra gli obiettivi intermedi programmati ed il risultato di performance allo stato raggiunto e ad attivare, se necessario, interventi correttivi.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - a. una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'équipe nel conseguimento degli obiettivi (performance organizzativa di struttura);
 - b. un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dirigenti (performance individuale);
 - c. un'ultima quota parte delle risorse è destinato ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (performance organizzativa di ente).
6. Il premio di performance individuale da attribuire a ciascun dipendente è determinato, al termine della valutazione espressa dal Dirigente, in relazione al budget del settore di appartenenza (costituito annualmente in proporzione alla consistenza numerica della dotazione organica del personale in servizio nei diversi settori ad eccezione del personale dirigente e titolare di posizione organizzativa e del valore strategico di settore) nel seguente modo:
 - **valore punto** = budget di settore : sommatoria punteggi potenzialmente attribuibili ai dipendenti del settore
 - **quota da erogare** = valore punto x punteggio individuale
 con le modalità previste nel vigente sistema di valutazione del personale dipendente e tenuto conto della disciplina per la differenziazione del premio individuale prevista al successivo articolo 17. Le risorse eventualmente non distribuite costituiscono economie del fondo decentrato. La presente disciplina si applica a partire dall'erogazione del premio individuale dell'anno 2020.
7. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.

8. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione, misurata attraverso appositi indicatori di utilità marginale;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento;
 - g. le parti si impegnano a rivedere, possibilmente entro il 31.12.2020, il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente.

Articolo 13

Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, 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 professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nei successivi articoli, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza di norma mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato all'Ufficio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui ai successivi articoli sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d), CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
A) DISAGIATE
 - a) personale adibito in modo continuativo a compiti di controllo, accertamento o notificazione che, per le modalità con le quali vengono svolti, comportano l'esposizione a situazioni di disagio

- b) personale impiegato in attività a contatto continuativo con particolari categorie sociali di utenza (minori, portatori di disabilità, anziani)
- c) personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità)

B) ESPOSTE A RISCHI E, PERTANTO, PERICOLOSE E DANNOSE PER LA SALUTE

- a) prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati oppure per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente
- b) prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (cucine di grandi dimensioni e simili)
- c) prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di igiene personale dei bambini che, per la loro età, non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di pulizia e dei locali nei quali i bambini svolgono le loro attività

C) IMPLICANTI IL MANEGGIO VALORI

personale adibito in via continuativa a servizi che comportino un maneggio di valori complessivo per Servizio superiore a € 10.000,00 previa individuazione formale da parte del Dirigente competente quale agente contabile ai sensi dell'art. 93 del D.Lgs. 267/2000 o, comunque, previa formale adibizione da parte del Dirigente competente a servizi comportanti il maneggio di valori

2. L'indennità condizioni di lavoro non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018.
3. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al punto 1 (con esclusione quindi dei periodi di assenza qualunque ne sia la causa) e la misura è definita come segue, tenendo conto della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali nelle attività svolte dal dipendente e tenendo conto della impossibilità di essere individuati per lo svolgimento di attività sia disagiate che rischiose:
 - € 1,50 al giorno: incidenza di una sola delle tre causali
 - € 2,00 al giorno: incidenza di due delle tre causali
4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Dirigente del Settore che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e attesta la sussistenza e l'incidenza di ciascuna delle causali nelle attività svolte dal personale.

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e), CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 gli enti corrispondono un'indennità giornaliera al personale che, in via continuativa - intendendosi in misura maggiore al 50% del tempo ordinario di lavoro - rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto all'esterno.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio esterno (con esclusione quindi dei periodi di assenza qualunque ne sia la causa) e la misura è definita in € 2,00 al giorno ed è finanziata, prioritariamente, tramite le risorse derivanti dai proventi delle violazioni stradali di cui all'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs. 285/1992.
3. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Dirigente del Settore che individua i nominativi del personale che, in via continuativa (come precisato al punto 1), rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
4. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro prevista dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f), CCNL 21.5.2018)

L'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, prevede una specifica indennità, di misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Il riconoscimento di tale indennità è effettuato sulla base dei seguenti vigenti criteri generali:

- 1) il soggetto destinatario deve essere inquadrato nelle categorie B, C e D - senza essere incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative - e deve essere incaricato di funzioni specifiche che richiedano:
 - a) specifico livello di responsabilità
 - b) complessità delle competenze attribuite
 - c) specializzazione relativa ai compiti affidati
 non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
- 2) la proposta di riconoscimento dell'indennità viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Dirigente del Settore interessato entro i seguenti limiti massimi:
 - > categoria B
€ 400,00 annue
 - > categoria C
€ 1.200,00 annue per il personale in possesso di tutti i requisiti funzionali
€ 850,00 per il personale in possesso di due requisiti funzionali
€ 550,00 per il personale in possesso di un solo requisito funzionale
 - > categoria D
€ 2.500,00 annue per il personale in possesso di tutti i requisiti funzionali
€ 1.850,00 per il personale in possesso di due requisiti funzionali
€ 1.200,00 per il personale in possesso di un solo requisito funzionale
- 3) il Comitato di Direzione, previo esame delle richieste, provvederà all'individuazione dei soggetti destinatari e alla determinazione del relativo compenso, opportunamente graduato sulla base delle specifiche responsabilità attribuite;
- 4) del provvedimento, adeguatamente motivato, assunto dal Comitato di Direzione verrà data informazione alle R.S.U. e alle OO.SS..

L'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018, prevede una specifica indennità, di misura non superiore a € 350,00, che può essere riconosciuta al lavoratore non incaricato di posizione organizzativa ed è finalizzata a compensare:

- specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori ;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal Dirigente del Settore interessato.

Il Comitato di Direzione, previo esame delle richieste, individua i destinatari del compenso di cui sopra e gli importi dei relativi compensi (in base ai criteri vigenti in misura non superiore a € 300,00), sulla base delle indicazioni ed entro i limiti previsti nello stesso articolo, dandone tempestiva informazione alle R.S.U. e alle OO.SS..

Le parti si impegnano a rivedere, possibilmente entro il 31.12.2020, i vigenti criteri generali per il conferimento dei sopra citati incarichi di responsabilità.

Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w), CCNL 21.5.2018)

1. L'art. 56-sexies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, prevede una specifica indennità di funzione, di misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi, finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del personale delle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità.
3. L'ammontare dell'indennità è determinato tenendo conto dei seguenti requisiti funzionali:

- b) specifico livello di responsabilità
- c) complessità delle competenze attribuite
- d) specializzazione relativa ai compiti affidati

oltre che del grado rivestito, entro i seguenti vigenti limiti massimi relativi agli incarichi di specifica responsabilità:

- Cat. C
 - € 1.200,00 annue per il personale in possesso di tutti i requisiti funzionali
 - € 850,00 per il personale in possesso di due requisiti funzionali
 - € 550,00 per il personale in possesso di un solo requisito funzionale
- Cat. D
 - € 2.500,00 annue per il personale in possesso di tutti i requisiti funzionali
 - € 1.850,00 per il personale in possesso di due requisiti funzionali
 - € 1.200,00 per il personale in possesso di un solo requisito funzionale

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto organizzativo del Dirigente del Settore per la Sicurezza e la Mobilità che individua i nominativi del personale che esercitano compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e ne determina la misura secondo i criteri e entro i limiti indicati al punto 3.
5. Tale indennità è cumulabile con l'indennità di servizio esterno ma non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.
6. Le parti si impegnano a rivedere, possibilmente entro il 31.12.2020, i criteri generali per il conferimento dei sopra citati incarichi di funzione.

Articolo 14 **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato** **dei titolari di posizione organizzativa** (art. 7, comma 4, lett. j) e v), CCNL 21.5.2018)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 21.5.2018 le modalità di erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa saranno disciplinate dal relativo sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - destinazione a tale voce retributiva di una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento del Comune di Legnano;
 - coerenza con il peso e la rilevanza degli obiettivi specificatamente assegnati a ciascun titolare di posizione organizzativa.
2. Al personale titolare di incarico di posizione organizzativa che, nel corso dell'anno oggetto della valutazione, avrà percepito altri compensi compatibili col principio di "onnicomprensività" del trattamento economico accessorio che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale (art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018) verrà applicato un abbattimento del compenso relativo alla retribuzione di risultato, secondo il sistema di compensazione/perequazione già previsto nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative.
3. Le parti si impegnano a rivedere, possibilmente entro il 31.12.2020, il sistema di compensazione/perequazione nel sistema di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative.

Articolo 15 **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge** (art. 7, comma 4, lett. g), CCNL 21.5.2018)

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

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001, 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.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Dirigente del Settore competente secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto.

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21.5.2018

2. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016)
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.9.2000 e R.D.L. n. 1578/1933)
 - recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997)
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003)
 - eventuali altri compensi previsti da disposizioni di legge da erogare secondo la disciplina prevista in appositi regolamenti
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Dirigente del Settore competente secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti.

Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. n. 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. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50 per cento viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti con atto del Responsabile del Settore competente secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano Triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Nucleo di Valutazione.
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.5.2018.

Articolo 16 Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018)

1. E' istituito, con apposita regolamentazione, per le aree di pronto intervento il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Tale limite può essere elevato solo nei seguenti casi:
 - durante la stagione invernale, per assicurare il programma di pronto intervento per lo sgombero della neve e l'eliminazione della pericolosità delle strade
 - in caso di mancanza di personale per malattia, ferie o altri motivi, sempre nel rispetto della rotazione del personale
3. A tutto il personale in servizio di reperibilità spetta:
 - a) un'indennità di reperibilità, il cui importo è stabilito dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018;
 - b) un'indennità di chiamata per ogni intervento effettuato, a titolo di rimborso forfettario delle spese sostenute per l'utilizzo del proprio automezzo ed eventualmente del proprio apparecchio telefonico; tale indennità è attualmente pari a € 24,34 e viene adeguata automaticamente ogni due anni, nella misura del 10% dell'ultimo importo.
4. Le parti si impegnano, qualora il fondo per le risorse decentrate del personale dipendente presenti le necessarie disponibilità, a rivedere la misura della indennità di reperibilità come previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL 21.5.2020.

Articolo 17 Differenziazione del premio individuale per il personale dipendente (art. 69 CCNL 21.5.2018) *Ipotesi per categoria*

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, CCNL 21.5.2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - dalle risorse stanziate per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 2% da destinare alla maggiorazione di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 (importo A)
 - ultimata la valutazione del personale e calcolato il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna categoria (importo B)

- ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore della maggiorazione per categoria, da attribuire al personale che ha ottenuto le valutazioni più alte, nella misura del 30% dell'importo B (importo C)
 - la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene rapportata al numero dei dipendenti di ogni categoria ottenendo la quota di premio individuale assegnabile per ogni categoria (importo D)
 - la quota di premio individuale assegnabile per ogni categoria (importo D) viene divisa per l'importo della maggiorazione della corrispondente categoria (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione garantendo comunque almeno una unità per ogni categoria
 - l'eventuale quota di premio individuale (importo A) residuale al termine dei conteggi sopra citati, verrà ripartita proporzionalmente tra le categorie
2. In caso di parità di punteggio della scheda di valutazione individuale, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - non aver mai conseguito il premio individuale
 - la miglior valutazione media degli ultimi due anni immediatamente precedenti
 - la maggior anzianità di servizio presso l'Ente
 - la maggior anzianità anagrafica
 3. La presente disciplina si applica a partire dall'erogazione del premio individuale relativo all'anno 2020.

Articolo 17-bis

Differenziazione del premio individuale per il personale incaricato di posizione organizzativa (art. 69 CCNL 21.5.2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, CCNL 21.5.2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - dalle risorse stanziate per la retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa viene detratta una quota del 2% da destinare alla maggiorazione di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 (importo A)
 - ultimata la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e calcolato il premio per la retribuzione di risultato si individua il valore medio pro-capite (importo B)
 - ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore della maggiorazione da attribuire al personale che ha ottenuto le valutazioni più alte, nella misura del 30% dell'importo B (importo C)
 - la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo della maggiorazione del 30% (importo C) ottenendo il numero di dipendenti incaricati di posizione organizzativa
 - l'eventuale quota di premio individuale (importo A) residuale al termine dei conteggi sopra citati, verrà ripartita proporzionalmente tra i dipendenti aventi diritto al premio individuale
2. In caso di parità di punteggio della scheda di valutazione individuale, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - non aver mai conseguito il premio individuale
 - la miglior valutazione media degli ultimi due anni immediatamente precedenti
 - la maggior anzianità di servizio presso l'Ente
 - la maggior anzianità anagrafica
3. La presente disciplina si applica a partire dall'erogazione del premio individuale relativo all'anno 2020.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 18

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter CCNL 21.5.2018)

1. Le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono regolate da apposita disciplina approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 104 del 26.6.2018, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. 24.4.2017 n. 50 come modificato dalla Legge 21.6.2017 n. 96 e dell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali.

Articolo 19

Welfare integrativo

(art. 7, comma 4, lett. h), CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.5.2018, le parti danno atto che attualmente non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale.

2. Le parti convengono di stabilire dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo aziendale, destinando un fondo a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

Articolo 20

Progressione orizzontale all'interno della categoria (cd. "progressione orizzontale")

(art. 16 CCNL 21.5.2018)

1. Le parti concordano di attuare una selezione per l'applicazione nell'anno 2020 della progressione economica del personale dipendente all'interno della categoria (progressione orizzontale) - con decorrenza 1.1.2020 e nel limite complessivo del 20% del personale dipendente di ogni Settore - alle stesse condizioni di cui all'accordo sottoscritto il 29.11.2018 - integrate con quanto previsto nella sentenza del Tribunale di Busto Arsizio 158/2020 relativa ad un ricorso sulla procedura dell'anno 2018.

Articolo 21

Previdenza complementare

(articolo 73 CCNL 21.5.2018)

1. Le parti si impegnano ad integrare le risorse destinate annualmente alla previdenza complementare attraverso la destinazione di una parte dei proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada attualmente pari a € 66.000,00.
2. Tale integrazione sarà effettuata quota parte per l'anno 2020 a partire dal mese successivo alla sottoscrizione del presente CCI e a regime, dall'anno 2021, sarà di € 25.000,00 annue, ferma restando la verifica annua della disponibilità nell'ambito della destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative per violazioni previste dal sopra citato Codice della Strada.

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 22

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.

Articolo 23

Efficacia e norma transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal mese successivo alla sua stipulazione – fatte salve diverse decorrenze espressamente indicate relativamente a specifici istituti contrattuali - e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
2. Le parti dei precedenti accordi decentrati, relative alle materie oggetto del presente Contratto Collettivo Integrativo, non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso Contratto Collettivo Integrativo.
3. Gli accordi decentrati, relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo ma comprese tra quelle previste all'articolo 7 del CCNL 21.5.2018 e compatibili con le previsioni del presente Contratto Collettivo Integrativo, mantengono la loro validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.
4. Le parti convengono di rivedere annualmente i valori economici previsti nel presente Contratto Collettivo Integrativo in sede di contrattazione dell'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, al fine dell'aumento degli stessi qualora le condizioni lo consentissero.

Letto, confermato e sottoscritto, li 17.11.2020

PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE

F.M.C. 13
P.P. P.M. P.M.
F.M.C. 13
P.P. P.M. P.M.