



# **Città di Cesano Maderno**

Provincia di Monza e Brianza

---

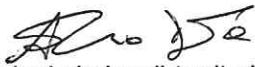
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE 2023-2025  
– APPENDICE NORMATIVA E ANNUALITA' ECONOMICA 2024 –**



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

In data 27/12/2024

- la **Delegazione trattante di parte pubblica** con Alessandra Marelli, che svolge funzioni di assistenza, nella persona di  
**Giampaolo Zarcone** Segretario Generale e Presidente
- le **R.S.U.** rappresentate da:  
**Vito Caprara**  
**Nicola Del Giudice**  
**Francesca Del Pin**  
**Davide Galeotafiore**  
**Luca Vecchio**
- le **Organizzazioni sindacali territoriali** nelle persone di  
**Tania Goldonetto** F.P. CGIL  
**Nicola Turdo** CISL F.P.  
**Antonio Durante** UIL FPL MB 

di seguito la Delegazione trattante di parte pubblica, le R.S.U. e le Organizzazioni sindacali territoriali le "Parti"

## LE PARTI

Premesso che

- in data 17/12/2024 è stata definita l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente 2023-2025 – appendice normativa e annualità economica 2024;
- con certificazione acquisita al protocollo dell'Ente in data 24/12/2024 n. 70913 - il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di CCI del 17/12/2024;
- con deliberazione n. 258 del 24/12/2024 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente 2023-2025 -appendice normativa e annualità economica 2024;

Tanto premesso, le Parti

## sottoscrivono

l'Allegato "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE 2023-2025 – APPENDICE NORMATIVA E ANNUALITA' ECONOMICA 2024".

Per la **Delegazione trattante di parte pubblica**

**Giampaolo Zarcone** Segretario Generale e Presidente 

Per la **R.S.U.**:

**Vito Caprara** 

**Nicola Del Giudice** 

**Francesca Del Pin** 

**Davide Galeotafiore** 

**Luca Vecchio** 





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

---

Per le OO. SS.

CISL F.P. – Nicola Turdo

F.P. CGIL – Tania Goldonetto

UIL FPL – Antonio Durante

UIL FPL – Alessandro Deiana

**Funzioni di assistenza e verbalizzazione**

Alessandra Marelli



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Le previsioni seguenti integrano e aggiornano il CCI 2023-2025 sottoscritto in data 22/12/2023 costituendo appendice normativa in sostituzione del TITOLO II e del TITOLO III, e ad integrazione per quanto non disciplinato, e disciplinano l'annualità economica 2024.

## INDICE

### TITOLO I      DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 -        Oggetto
- Art. 2 -        Ambito di applicazione
- Art. 3 -        Durata

### TITOLO II      APPENDICE NORMATIVA AL C.C.I. DEL 22/12/2023

#### **CAPO I        ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

- Art. 4 -        Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 5 -        Reperibilità
- Art. 6 -        Turnazioni
- Art. 7 -        Riduzione di orario per lavoratori turnisti
- Art. 8 -        Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 9 -        Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 10 -       Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 11 -       Orario multiperiodale
- Art. 12 -       Servizio mensa e buono pasto

#### **CAPO II       PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE**

- Art. 13 -       Criteri generali
- Art. 14 -       Procedure per le progressioni all'interno delle aree

#### **CAPO III      WELFARE INTEGRATIVO**

- Art. 15 -       Welfare integrativo

### TITOLO III      TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### **CAPO I        CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

- Art. 16 -       Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024 e successivi

#### **CAPO II       DISPOSIZIONI FINALI**

- Art. 17 -       Disposizioni finali



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## TITOLO I      DISPOSIZIONI GENERALI

### **ART. 1 – Oggetto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito per brevità "Contratto") conferma ed integra per l'anno 2024, le disposizioni contrattuali normative del Contratto Collettivo Integrativo del 22/12/2023 (di seguito per brevità il "C.C.D.I. del 22/12/2023") e costituisce un'appendice normativa che disciplina altresì l'annualità economica 2024 relativamente alle modalità di utilizzo e ripartizione del Fondo risorse decentrate disponibili di cui all'art. 80 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali del 16/11/2022 (di seguito per brevità C.C.N.L. del 16/11/2022).

### **ART. 2 – Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto si applica a tutte/i le/i lavoratrici/ori con qualifica non dirigenziale in servizio, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale in servizio con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge.

2. Per quanto non previsto dal presente Contratto e compatibilmente con quanto ivi disciplinato, nonché con le norme di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi gli articoli del C.C.D.I. del 22/12/2023.

### **ART. 3 – Durata**

1. Le disposizioni del presente Contratto restano in vigore sino a quando non saranno espressamente sostituite da successivo contratto collettivo integrativo e, comunque, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti con quanto disciplinato in questa sede, salvo il Titolo II "Annualità economica 2024" per il periodo 01/01/2024- 31/12/2024 e il Titolo III "Appendice normativa al C.C.D.I. del 22/12/2023".

## TITOLO II      APPENDICE NORMATIVA AL C.C.I. DEL 22/12/2023

### **CAPO I      ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 4 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

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

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL del 21/05/2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL del 16/11/2022, si stabilisce che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività coinvolte dalla trasformazione del rapporto, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna delle aree della classificazione professionale, fino ad un ulteriore 10 per cento;

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

## Art. 5 – Reperibilità

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

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

1. In attuazione degli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL-2022 le parti stabiliscono quanto segue per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, per le quali è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018, € 10,33 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
3. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronto intervento, potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato, in media, con riferimento ad un arco temporale di sei mesi; è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.
5. L'applicazione dell'istituto della reperibilità è prevista nel caso di chiusura degli uffici per almeno tre giorni consecutivi. La stessa è applicata in uno dei tre giorni di chiusura.
6. Il dirigente competente, con l'atto di attivazione del servizio, stabilisce i profili dei lavoratori interessati, i lavoratori che saranno inseriti nei turni di servizio di reperibilità, definendo gli orari del servizio, il numero degli stessi a tal fine ritenuti necessari e ogni altro criterio utile per la organizzazione e gestione del servizio di reperibilità in questione.
7. A decorrere dal 2024, i servizi di Stato civile, nell'ambito dell'Uo Demografici, risultano individuati dall'Ente quale area di pronto intervento.



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

8. La presente disciplina ha decorrenza dal 2024.

## Art. 6 - Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022  
art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022  
art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione all'art. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:

- a) in relazione all' art. 7, comma 4, lettera l) si prevede di non elevare il numero di turni effettuabili da ciascun dipendente;
- b) in relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
  - ✓ dipendenti che rientrano da periodi di assenza continuativa prolungata di almeno un mese connessi a motivi familiari o di salute;
  - ✓ dipendenti vedovi con figli minori conviventi.

2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

## Art. 7 - Riduzione di orario per lavoratori turnisti

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL del 16/11/2022 e dell'art. 22 del CCNL del 01/04/1999, le parti concordano che al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni (art. 30 del CCNL 2022), finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si applica, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. Beneficia della riduzione di orario il personale della Polizia locale assegnato alle attività con organizzazione del lavoro in turni.

3. La riduzione dell'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità:

- l'orario di servizio viene programmato articolando prestazioni di n. 7 ore per n. 5 giorni settimanali per ciascun operatore;
- la programmazione della turnazione è definita su base mensile, considerato l'arco temporale di almeno 3 mesi;
- la turnazione è basata su due turni, antimeridiano e pomeridiano e su un orario spezzato nel giorno festivo di domenica.



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## Art. 8 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s), 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:

a) ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL-2022, il limite massimo individuale di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999 per l'anno 2024 è elevato in 225 ore annue per n. 3 unità di personale dipendente non dirigente impegnato per tutto il periodo di servizio prestato nell'anno in uno dei settori e ambiti organizzativi seguenti:

- Settore servizi alla persona
- Settore servizi al territorio, all'ambiente e alle imprese;

b) nel contatore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 20 ore di lavoro, da utilizzare entro l'anno successivo.

2. E' previsto un limite minimo di lavoro straordinario, stabilito in 15 minuti, per il riconoscimento, e conseguentemente per la liquidazione, l'accantonamento e il recupero.

3. Non confluiscono nella banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.

4. Le ore valorizzate dalla banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

5. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

6. La presente disciplina ha decorrenza dal 2024 salvo quanto previsto al punto 2 del presente articolo che trova applicazione dal mese successivo a quello della sottoscrizione.

## Art. 9 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

## Art. 10 – Flessibilità dell'orario di lavoro

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

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:



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- 30 minuti di flessibilità in entrata e in uscita, rispetto l'orario giornaliero di lavoro assegnato, anche nel caso di orario spezzato; i minuti di flessibilità in entrata e uscita sono ridotti a 15 nel caso di necessità di copertura degli orari di apertura al pubblico degli uffici; è esclusa la flessibilità solo in uscita, nel caso di necessità di copertura degli orari di apertura al pubblico di specifici servizi;
- i dipendenti possono cumulare, a credito o a debito, fino ad un massimo di 5 ore mensili di flessibilità. Il saldo derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, e comunque entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione, nell'ambito delle fasce previste e secondo le modalità e i termini concordati con il dirigente;
- l'eventuale debito non recuperato sopra i 30 minuti comporta la relativa trattenuta per l'intera quota;
- sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.

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.

Le forme di flessibilità ulteriori sono disposte con atto motivato da parte del Dirigente competente.

3. La presente disciplina ha decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione.

## Art. 11 – Orario multiperiodale

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno;
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono di 13 settimane non sussistendo esigenze particolari tali da comportare il superamento.
3. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

## Art. 12 – Servizio mensa e buono pasto

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

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per percepire il buono pasto in sostituzione del servizio mensa:

- a. attività lavorativa effettiva per almeno 7 ore di cui almeno 2 dopo la pausa;
- b. pausa pranzo di minimo 30 minuti e massimo 2 ore;
- c. regolari timbrature in uscita ed in entrata dalla pausa pranzo;

ep      
9 



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

d. i dipendenti impegnati in servizi esterni e/o impossibilitati alla corretta timbratura con il passaggio del badge nel rilevatore hanno diritto al buono pasto, ma per tale riconoscimento vengono decurtati dal saldo orario i 30 minuti della pausa pranzo non risultante da timbratura;

e. possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine del turno pomeridiano e alla fine dell'articolazione pomeridiana, i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa effettiva per almeno 7 ore.

La disciplina di cui al presente comma trova applicazione a decorrere dal 01/01/2024.

2. Per l'anno 2024, a decorrere dal 01/07/2024, è riconosciuto il buono pasto anche per il turno antimeridiano e articolazione oraria antimeridiana per i dipendenti che svolgono un'attività lavorativa effettiva per almeno 7 ore.

## CAPO II PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL del 16/11/2022)

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

### Art. 13- Criteri generali

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come di seguito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL del 16/11/2022 (c.d. "progressioni economiche").

2. 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 CCNL del 16/11/2022.

3. Gli importi e il numero dei differenziali sono così definiti

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

4. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL del 16/11/2022), secondo le procedure di seguito stabilite.



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## Art. 14 – Procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziato per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL del 16/11/2022, vengono avviate le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
2. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. 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.
5. Per l'anno 2024 possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che in servizio al 1 gennaio non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi quattro (4) anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per gli anni successivi tale termine è oggetto di specifica previsione in sede di contrattazione integrativa annuale.
6. 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 del 16/11/2022.
7. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
8. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCI.
9. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. La procedura di selezione a cura della UO del personale ha inizio con un avviso, da pubblicare per almeno 15 giorni.
11. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
12. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base di graduatorie definite sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

*op* *Rumab* *[Signature]* *[Signature]*

---

11

*[Signature]*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

CRITERIO art. 14, comma 2, lett. d	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>Punto 1</b> <b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità o per cause diverse non imputabili al dipendente	70	Si applica la seguente pesatura annuale: la media delle ultime tre valutazioni
<b>Punto 2</b> <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali	20	Quattro punti all'anno, per massimo cinque anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella area di inquadramento. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata o in proporzione tenuto conto della frazione di anno
<b>Punto 3</b> <b>FORMAZIONE:</b> capacità culturali e professionali acquisite	10	10 punti massimo vengono riconosciuti come segue: - 10 per eventuali diplomi di laurea se titolo superiore a quello richiesto per l'accesso all'Area di inquadramento - 5 per eventuali diplomi di scuola media superiore di secondo grado se titolo superiore a quello richiesto per l'accesso all'Area di inquadramento - 5 per titoli relativi a percorsi post universitari (master) - fino a 2 per certificati comprovanti la partecipazione a corsi e percorsi di formazione attinente al profilo professionale, svolti nel triennio che precede l'anno relativo alla procedura. Non rilevano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; eccetera).

13. Per l'anno 2024 i criteri come sopra previsti sono modificati come segue:

- il criterio di cui al Punto 1 "Valutazione" è confermato;
- il criterio di cui al Punto 2 "esperienza professionale" viene modificato come segue:



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

<b>Punto 2</b> <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali	30	Due punti all'anno, per massimo quindici anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella area di inquadramento dall'ultima progressione economica ricevuta. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata o in proporzione tenuto conto della frazione di anno
--	----	---

- il criterio di cui al Punto 3 non trova applicazione.

14. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL del 16/11/2022, 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 che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
- 2) dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- 3) dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
- 4) dipendente più anziano di età.

15. Per ogni dipendente viene redatta una scheda dalla quale è desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui ai punti come sopra definiti.

16. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di presa d'atto del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di 7 giorni dal ricevimento della scheda per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale si procede con gli atti conseguenti.

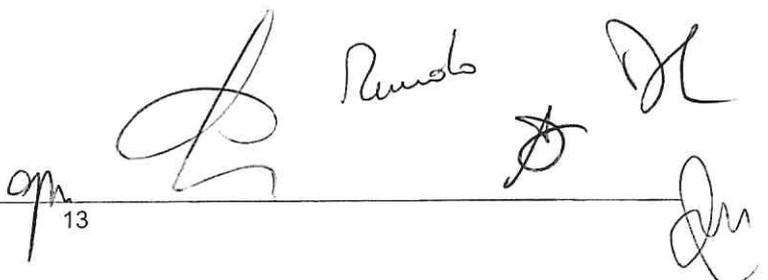
17. La graduatoria diventa definitiva con l'atto di approvazione e assegnazione e viene portata a conoscenza dei dipendenti interessati nelle stesse modalità utilizzate per l'avviso da parte del Servizio Personale.

18. Per l'anno 2024 alle progressioni economiche sono destinate somme definite nel limite massimo dei risparmi realizzati allo stesso titolo conseguenti alla cessazione di personale nello stesso anno. Si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna Area di inquadramento per almeno una unità di personale, disponendo altresì di utilizzare eventuali avanzi relativi a ciascuna Area per attribuire il differenziale economico ad ulteriori n. 6 unità di personale, non inizialmente beneficiario in posizioni utili in graduatoria, dopo il primo, nell'Area con la graduatoria più ampia. I risparmi conseguenti alla cessazione di personale dell'anno sono quantificati a cura dell'UO Programmazione Organizzazione e Gestione del personale prima dell'avvio della procedura di selezione.

## CAPO III WELFARE INTEGRATIVO

### Art. 15 – Welfare integrativo

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





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che per ciascuna annualità economica potranno essere individuate apposite risorse per la realizzazione di forme di welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo, secondo i termini e le condizioni di attuazione del piano welfare sono stabiliti come segue.
2. In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti dipendenti cui si applica il CCNL del comparto Funzioni locali, a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale in servizio nell'anno di riferimento.
3. La somma complessiva destinata annualmente in sede di contrattazione integrativa per la finalità di cui alla presente disciplina, viene suddivisa in parti uguali, senza distinzione di Area di inquadramento, tra tutti di dipendenti beneficiari.
4. Sulla base della somma complessiva destinata annualmente in sede di contrattazione integrativa viene determinata una somma unitaria media per dipendente in servizio nell'anno, in ragione di un anno intero di servizio.
5. La stessa viene attribuita in proporzione al periodo di servizio prestato dal personale nel corso dell'anno, nel caso di assunzione e/o cessazione.
6. Per il personale cessato per pensionamento è riconosciuta l'intera somma unitaria media per dipendente come sopra definita.
7. Per il personale cessato per causa diversa dal pensionamento, la somma viene attribuita in proporzione al periodo di servizio prestato. L'importo così determinato è ridotto al 50%. Non vengono riconosciuti crediti qualora gli stessi siano inferiori ai 50 €.
8. I risparmi comunque determinati vengono riattribuiti al personale già beneficiario proporzionalmente arrotondando il valore del credito per difetto alla decina.
9. I piani servizi welfare offerti si possono articolare nei seguenti ambiti:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto alla istruzione dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative, sportive e con finalità sociali;
  - d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
10. In sede di prima applicazione, per l'anno 2024 gli stessi si riferiscono esclusivamente alle casistiche di cui alle lettere a) e b).

## **TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE ANNO 2024**

### **CAPO I CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE**

#### **ART. 16 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2024 e successivi**

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

1. Per l'anno 2024 si prevede di costituire il Fondo risorse decentrate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, del CCNL del 16/11/2022, come segue tenuto conto delle dovute decurtazioni per il rispetto dei limiti:



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

<b>RIEPOLOGO FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 AL NETTO dello STANZIAMENTO FONDO EQ</b>	
A) Riporto TOTALE RISORSE <u>STABILI</u>	389.665,18 €
B) Riporto TOTALE RISORSE <u>VARIABILI</u>	180.827,41 €
di cui RISORSE VARIABILI AL NETTO:	
- DELLE RISORSE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (90.625,00 €)	120.625,00 €
- DELLE RISORSE WELFARE (30.000,00 €)	
<b>C) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2024 al netto dello stanziamento fondo EQ</b>	<b>570.492,59 €</b>
di cui RISORSE SOGGETTE AL LIMITE 2016	335.875,70 €
di cui RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	234.616,89 €

2. In via previsionale l'utilizzo delle risorse è definito nello schema che segue con evidenza delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16/11/2022;
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
  - l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995;
  - indennità di cui all'art. 70-septies CCNL 21/05/2018 riconosciuta a favore del personale legittimato a riceverla in quanto inquadrato entro il 31/03/2023 in profili della categoria A o nella categoria B posizione economica B1;

<b>PREVISIONE UTILIZZO del FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024</b>		
<b>TOTALE FONDO 2024 escluso stanziamento fondo EQ</b>		570.492,59 €
	<b>di cui A) RISORSE STABILI</b>	389.665,18 €
	<b>di cui B) RISORSE VARIABILI</b>	180.827,41 €
	<b>UTILIZZO INDISPONIBILE</b>	
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA di cui all'art. 78 comma 3 lett. b) (" <i>valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 mantenuto a titolo di differenziale stipendiale</i> ")	216.000,00 €
Art. 80 comma 1 CCNL 16/11/2022	QUOTA dell'INDENNITA' DI COMPARTO di cui all'art. 33 comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22/01/2004	67.000,00 €



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

	INDENNITA' che continuano ad essere CORRISPOSTE al PERSONALE dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL 06/07/1995	1.300,00 €
<b>Art. 70-septies CCNL 21/05/2018 e ARAN CFL 196</b>	Indennità di cui all'art. 70-septies CCNL 21/05/2018 riconosciuta a favore del personale legittimato a riceverla in quanto inquadrato entro il 31/03/2023 in profili della categoria A o nella categoria B posizione economica B1	750,00 €
<b>C) TOTALE VOCI INDISPONIBILI</b>		<b>285.050,00 €</b>
<b>D) AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE SOLE VOCI INDISPONIBILI (D= A-C)</b>		<b>104.615,18 €</b>
<b>UTILIZZO DISPONIBILE</b>		
<b>ART. 80 comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018</b>	Indennità condizioni di lavoro - DISAGIO	- €
	Indennità condizioni di lavoro - RISCHIO (2.500,00)	4.000,00 €
	Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI (1.500,00)	
<b>ART. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022</b>	Indennità di TURNO	44.000,00 €
	Compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/09/2000 (compensi per attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria)	500,00 €
<b>ART. 80 comma 2 lett. e) e art. 84 CCNL 16/11/2022 Indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b>	Indennità per compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree di Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolari di incarico di EQ (19.000,00+ 2.500,00)	22.000,00 €
<b>ART. 80 comma 2 lett. f) CCNL 16/11/2022</b>	Indennità di FUNZIONE al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. (art. 97 CCNL 16/11/2022)	6.500,00 €
	Indennità di SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	11.000,00 €
<b>ART. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI</b>	Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - RECUPERO EVASIONE (IMU) (somma al netto degli oneri e dell'Irap)	7.200,00 €
	COMPENSI ISTAT (art. 70-ter CCNL 21/05/2018) (somma al lordo degli oneri e dell'Irap)	9.425,00 €



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

LEGGE, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/20218 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - Art. 15 c.1 lett. k) C.C.N.L. 1998-2001, art. 113 D.lgs. n. 50/2016 e art. 76 D.Lgs. n. 56/2017 (somma al netto degli oneri e dell'Irap)	74.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. k) CCNL 16/11/2022	Risorse destinate all'attuazione dei PIANI WELFARE ai sensi dell'art. 82 comma 2 CCNL 16/11/2022	30.000,00 €
Art. 80 comma 2 lett a) e b) CCNL 16/11/2022	PREMI collegati alla PERFORMANCE (vd. come da proiezione disponibilità)	- €
<b>E) TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO</b>		<b>208.625,00 €</b>
<b>F) TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO (F=C+E)</b>		<b>493.675,00 €</b>
<b>PROIEZIONE DISPONIBILITA' PERFORMANCE</b>		<b>76.817,59 €</b>

3. Per gli anni successivi al 2024, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto nell'articolo, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL del 16/11/2022.

4. Si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento 2024.

5. La quantificazione delle risorse destinate alla performance è individuata in via residuale al netto delle risorse utilizzate per le indennità e istituti esposti nello schema precedente.

6. Nel caso di ridefinizione in aumento del fondo risorse decentrate le maggiori risorse sono destinate alla performance.

7. Le somme disponibili per la contrattazione integrativa derivanti da risorse variabili e non utilizzate andranno ad aumentare la somma destinata alla performance per il medesimo anno di riferimento.

8. Le maggiori spese dovute a turno, reperibilità, maggiorazioni, la cui misura è stabilita automaticamente dal contratto, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno di riferimento.

## CAPO II DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 17 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non diversamente previsto la presente disciplina trova applicazione dalla sottoscrizione.

