



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

---

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

Val



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

In data 22/12/2023

- 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** (assente)  
**Francesca Del Pin**  
**Davide Galeotafiore**  
**Luca Vecchio**
- le **Organizzazioni sindacali territoriali** nelle persone di  
**Tania Goldonetto** (assente) F.P. CGIL  
**Nicola Turdo** (assente) CISL F.P.  
**Antonio Durante** (assente) UIL FPL MB  
**Alessandro Deiana** 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

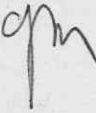
- in data 14/12/2023 è stata definita l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente;
- con certificazione acquisita al protocollo dell'Ente in data 22/12/2022 n. 68639 - il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di CCI del 14/12/2023;
- con deliberazione n. 291 del 22/12/2022 la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo;

Tanto premesso, le Parti

## sottoscrivono

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

Per la **Delegazione trattante di parte pubblica**

**Giampaolo Zarcone** Segretario Generale e Presidente 

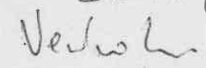
Per la **R.S.U.**:

**Vito Caprara** 

**Nicola Del Giudice** (assente)

**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 (assente)  
F.P. CGIL – Tania Goldonetto (assente)  
UIL FPL – Antonio Durante (assente)  
UIL FPL – Alessandro Deiana *Alessandro Deiana*

Funzioni di assistenza e verbalizzazione

Alessandra Marelli *Marelli*

*Val*

*DL*

*Deiana*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## INDICE

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Oggetto – Obiettivi – Quadro normativo e contrattuale  
Art. 2 – Ambito di applicazione  
Art. 3 – Durata – Decorrenza – Disciplina transitoria  
Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto  
Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### **CAPO I – Risorse e Premialità**

- Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

#### **CAPO II – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse**

- Art. 7 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

#### **CAPO III – Performance e premio individuale**

- Art. 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance  
Art. 9 – Differenziazione del premio individuale

#### **CAPO IV – Progressione economica all'interno delle aree**

- Art. 10 – Criteri generali  
Art. 11 – Procedure per le progressioni all'interno delle aree

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

- Art. 12 – Principi generali  
Art. 13 – Indennità condizioni lavoro  
Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità  
Art. 15 – Disposizioni comuni

#### **CAPO VI – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

- Art. 16 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### **CAPO VII – Sezione speciale – Personale di Polizia locale**

- Art. 17 – Ambito di applicazione  
Art. 18 – Indennità di servizio esterno  
Art. 19 – Indennità di funzione

#### **CAPO VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione**

- Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione  
Art. 21 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

#### **CAPO IX – Welfare integrativo**

- Art. 22 – Welfare integrativo

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

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

- Art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente  
Art. 24 – Lavoro straordinario

#### **CAPO II – Disposizioni finali**

- Art. 25 – Disposizioni finali

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 Oggetto - Obiettivi - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL, dell'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente in quanto compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

#### Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Cesano Maderno, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale.

#### Art. 3 Durata – Decorrenza – Disciplina transitoria

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data di stipula sino al 31/12/2025, salvo diversa indicazione specificatamente indicata nel presente contratto.

2. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si applicano.

3. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo con la stipula del nuovo contratto.

#### Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che con cadenza almeno annuale viene verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procede con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale può richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

5





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (in particolare dall'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL del 16/11/2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del stesso, secondo i criteri generali riportati di seguito.
3. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
  - 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 predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alla 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
4. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

\_\_\_\_\_



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

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

### Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

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

1. Per l'anno 2023 il Fondo risorse decentrate risulta costituito secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, del CCNL del 16/11/2022, come segue

<b>RIEPOLOGO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 AL NETTO dello STANZIAMENTO FONDO EQ</b>	
A) Riporto TOTALE RISORSE <u>STABILI</u>	€ 380.986,86
B) Riporto TOTALE RISORSE <u>VARIABILI</u>	€ 120.060,81
<b>C) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 al netto dello stanziamento fondo EQ</b>	<b>€ 501.047,67</b>
di cui RISORSE SOGGETTE AL LIMITE 2016	€ 334.631,22
di cui RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 166.416,45

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:

- a) 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;
- b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) 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;
- d) 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;

*[Handwritten signatures and initials]*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

PREVISIONE UTILIZZO del FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		
<b>TOTALE FONDO 2023 escluso stanziamento fondo EQ</b>		501.047,67 €
	<b>di cui A) RISORSE STABILI</b>	380.986,86 €
	<b>di cui B) RISORSE VARIABILI</b>	120.060,81 €
<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> ")	196.000,00 €
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	72.000,00 €
	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 €
Art. 70-septies CCNL 21/05/2018 e ARAN CFL 196	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>270.050,00 €</b>
<b>D) AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE SOLE VOCI INDISPONIBILI (D= A-C)</b>		<b>110.936,86 €</b>
<b>UTILIZZO DISPONIBILE</b>		
ART. 80 comma 2 lett. c) CCNL 16/11/2022 e Art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro - DISAGIO	4.000,00 €
	Indennità condizioni di lavoro - RISCHIO (2.500,00)	
	Indennità condizioni di lavoro - MANEGGIO VALORI (1.500,00)	
ART. 80 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di TURNO	35.000,00 €
	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 €
ART. 80 comma 2 lett. e) e art. 84 CCNL 16/11/2022 Indennità per SPECIFICHE RESPONSABILITA'	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)	21.500,00 €

*[Handwritten signatures and initials]*





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

ART. 80 comma 2 lett. f) CCNL 16/11/2022	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)	4.000,00 €
	Indennità di SERVIZIO ESTERNO (art. 100 CCNL 16/11/2022)	12.000,00 €
ART. 80 comma 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 <b>COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> , 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	Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - RECUPERO EVASIONE (IMU)	9.400,00 €
	COMPENSI ISTAT (art. 70-ter CCNL 21/05/2018)	6.345,40 €
	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 LA SOMMA AL LORDO DEGLI ONERI E DELL'IRAP E' PREVISTA IN VIA PRELIMINARE, SALVO DEFINIZIONE IN CORSO DI VERIFICA.	23.263,47 €
ART. 80 comma 2 lett. j) CCNL 16/11/2022	DIFFERENZIALI STIPENDIALI, FINANZIATI CON RISORSE STABILI	7.800,00 €
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	- €
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>123.808,87 €</b>
<b>F) TOTALE GENERALE UTILIZZO FONDO (F=C+E)</b>		<b>393.858,87 €</b>
<b>PROIEZIONE DISPONIBILITA' PERFORMANCE</b>		<b>107.188,80 €</b>

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

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.

*[Handwritten signatures and initials]*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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 III – Performance e Premio individuale

### Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

1. Per le modalità e i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance si rimanda al vigente Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 21/02/2023 (decorrenza 01/01/2022).
2. Ad integrazione di quanto sopra si stabilisce che l'erogazione del premio della performance viene effettuata in un'unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le somme eventualmente non utilizzate con riferimento all'anno e all'esito dell'applicazione del sopra citato sistema di misurazione e valutazione della performance costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo anno successivo utile.
4. Per l'erogazione dei premi correlati alla performance si applica integralmente quanto previsto nell'art. 15 (Disposizioni comuni) del Titolo II del presente CCI.

### Art. 9 - Differenziazione del premio individuale

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

1. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL del 16/11/2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione del premio è pari al 30% (riducibile a non meno del 20% in caso di applicazione degli obiettivi di ente di cui all'art. 79, comma 4 del CCNL 16/11/2022) del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativo alla performance;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 4% con arrotondamento all'unità più vicina in difetto o in eccesso e, comunque, per almeno una unità del personale a tempo indeterminato presente in ogni settore o in ogni struttura apicale prevista;
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
  - maggiore età anagrafica.
3. Si esclude l'attribuzione del premio individuale per due anni consecutivi.

*[Handwritten signatures and initials]*



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## CAPO IV – 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. 10– 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.

### Art. 11– Procedure per le progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare 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.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

5. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che in servizio al 1 gennaio dell'anno 2023 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre (3) anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
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:

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 medie 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





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

		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 2023 i criteri come sopra previsti sono applicati ad esclusione, in relazione al *Punto 3 Formazione – capacità culturali e professionali acquisite*, dell'ultimo capoverso, qui di seguito riportato: *"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)"*.

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 il 2023 si prevedono progressioni economiche all'interno di ciascuna area per un importo complessivo massimo di € 7.800,00 come di seguito riportato.

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	0	650	0	
Istruttori	4	750	3.000,00	



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

Funzionari e EQ	3	1600	4.800,00	
COSTO COMPLESSIVO			7.800,00	

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

### Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito disciplinati.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; salvo quanto previsto dall'art. 15 (Disposizioni comuni) del Titolo II del presente CCI, le indennità non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari delle condizioni di lavoro quali: rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; gli importi sono, di conseguenza, opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

### Art. 13– Indennità condizioni lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL del 16/11/2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti per l'attribuzione come di seguito stabilito.
2. Al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute e pertanto esposte a rischi, nonché implicanti il maneggio valori, compete un'indennità di condizioni lavoro volta a remunerare la peculiarità delle predette attività.
3. La misura dell'indennità è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - a. incidenza di ciascuna delle causali di seguito riportate:
    - rischio [utilizzo di materiali quali: agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, utilizzo di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. ... complessi ed a conduzione rischiosa; utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; svolgimento di prestazioni



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

- di attività in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute] 2,5 punti;
- disagio [prestazione richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, in condizioni sfavorevoli di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; in condizioni di stress relazionale che comportano attività con utenza problematica e in condizioni di fragilità e disagio sociale e ambientale] 2,5 punti;
  - maneggio valori [prestazione lavorativa comportante in via continuativa il maneggio di valori di cassa] 3,5 punti per l'economista, 2,5 punti per gli agenti contabili e 2 punti per i subagenti contabili; la soglia minima dei valori gestiti per l'attribuzione della indennità è stabilita in euro 2.400,00 all'anno.
- b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali degli specifici ambiti di attività:
- ambiti di attività con competenze in materia di tutele sociali sino ad un massimo di 0,8 punti;
  - ambiti di attività con competenze in materia di manutenzioni tecniche sino ad un massimo di 0,6 punti;
  - ambiti di attività con competenze in materia di gestione utenza sino ad un massimo di 0,7 punti;
  - ambiti di attività con competenze in materia di gestione e maneggio valori sino ad un massimo di 0,5 punti.
4. Ai fini del calcolo dell'ammontare dell'indennità giornaliera spettante, il valore scaturente dalla somma del criterio sub a) del comma 3 del presente articolo viene moltiplicato per il valore scaturente dalla somma criterio sub b) del comma 3 dello stesso. Il punteggio così risultante corrisponde all'ammontare in euro dell'indennità giornaliera.
5. Ciascun Dirigente individua, formalmente e annualmente, di norma entro il mese di febbraio, le situazioni che all'interno del proprio settore comportino le casistiche di cui al presente articolo, nonché i dipendenti interessati.
6. Tale individuazione verrà sottoposta al Comitato di Direzione al fine di omogenizzare i criteri di valutazione e verificarne la coerenza con il limite delle risorse destinate ciascun anno alle specifiche responsabilità nell'ambito dell'accordo sul fondo risorse decentrate.
7. L'indennità viene erogata semestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. Ai fini dell'erogazione si prevede la verifica da parte del Dirigente interessato del permanere nel periodo considerato delle condizioni che hanno portato al riconoscimento della indennità.
8. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
9. La presente disciplina si applica a decorrere dal 2023 in relazione al maneggio valori; per le restanti voci di indennità (rischio e disagio) verranno riconosciuti ai dipendenti gli eventuali conguagli per l'anno 2023.

*[Handwritten signatures and initials]*





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

## Art. 14 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL del 16/11/2022)

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL del 16/11/2022, l'indennità prevista dall'art. 84 del medesimo CCNL viene erogata, semestralmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi secondo i seguenti criteri:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate a cura del competente Dirigente che, con atto scritto, provvede entro il mese di febbraio di ogni anno in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; il provvedimento, oltre al dipendente individuato, contiene la fattispecie oggetto di specifica responsabilità tra quelle previste di seguito;
- lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie di cui all'elencazione numerica che segue e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL del 16/11/2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità; l'individuazione da parte dei Dirigenti viene sottoposta al Comitato di Direzione al fine di omogenizzare i criteri di valutazione e definizione degli importi e verificarne la coerenza con il limite delle risorse destinate per ciascun anno.

3. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione seguente

	FATTISPECIE	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; gestione dei flussi documentali e degli archivi	350	1.000
2.	Esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	350	1.000
3.	Esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi	350	1.000
4.	Esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	350	2.000

*[Handwritten signatures and initials]*





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

5.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	350	1.000
6.	Esercizio di compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	350	2.500
7.	Incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): <i>project manager</i> e personale di supporto.	350	2.000
8.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.	350	1.000
9.	Esercizio di funzioni da parte del personale addetto ai servizi di protezione civile	350	1.000

4. In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

100% dell'indennità più alta sommata al 60% delle ulteriori indennità

5. In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi.

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

7. In sede di prima applicazione a valere per l'intero anno 2023 la disciplina si applica con i necessari provvedimenti dei Dirigenti, alla definitiva sottoscrizione del CCI.

## Art. 15 – Disposizioni comuni

1. Le indennità di cui al presente Capo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo, si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni; non sono considerate assenze:

- recupero flessibilità o lavoro straordinario;
- convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- giornata per avvenuta donazione di sangue;
- espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- permesso sindacale retribuito;
- partecipazione ad assemblee sindacali;
- riposo compensativo;
- aspettativa per mandato sindacale;
- congedi di maternità e paternità, limitatamente al periodo obbligatorio;
- ferie;
- recupero festività soppresse;
- permessi mensili ai sensi *ex lege* 104/1992;
- giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL del 16/11/2022.

2. Le assenze fruitive ad ore sono ricondotte a giorni tenuto conto della durata media della giornata lavorativa secondo l'articolazione oraria del rapporto di lavoro (6 ore, 7 ore e 12 minuti).

3. Ai compensi relativi alle indennità di cui al presente Capo si applicano le disposizioni normative in ordine alla trattenuta prevista dall'art. 71, comma 1, del D.L. 118/2008.



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

4. Il presente articolo si applica integralmente anche per l'erogazione dei premi correlati alla performance.

## CAPO VI – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art. 16 – Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e, quindi, avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità.
2. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite della differenza tra l'incassato, dedotti il 50% dei ricavi netti che costituiscono economie di bilancio per l'Amministrazione, e gli eventuali restanti costi sostenuti; i compensi vengono distribuiti tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e precedenti norme. Le parti si danno vicendevolmente atto che le relative risorse sono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, convertito in legge n. 326/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
  - f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1 vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL del 16/11/2022, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori, per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

contrattazione integrativa.

## Capo VII – Sezione speciale – Personale di polizia locale (Articoli da 85 a 108, CCNL del 16/11/2022)

### Art. 17 – Ambito di applicazione

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, con esclusione del personale amministrativo impiegato nella struttura organizzativa della Polizia locale, e danno attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL del 16/11/2022.

### Art. 18 – Indennità di servizio esterno

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

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL DEL 16/11/2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità è stabilita in Euro 2,80 al giorno per servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, superiore a due/terzi dell'orario di lavoro ordinario.
3. L'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti viene attestato con cadenza mensile dal Comandante della Polizia locale.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi dell'espletamento del servizio in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL del 16/11/2022;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

### Art. 19 – Indennità di funzione

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

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL del 16/11/2022 viene erogata al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL del 16/11/2022.
3. Il valore dell'indennità è determinato su base annua tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e

*[Handwritten signatures and initials]*





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

ambientali dell'Ente, da un minimo di Euro 500,00 di fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi. Al personale individuato con atto formale l'indennità viene erogata semestralmente.

4. Le fattispecie alle quali il dirigente, sentito il Comandante di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

- a) coordinamento di risorse umane;
- b) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;
- c) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- d) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- e) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

5. L'indennità viene determinata, tenuto conto delle fattispecie sopra indicate, come segue:

- a) Agente e Specialista di Vigilanza: da 500 a 1.000;
- b) Vice Commissario: da 1000 a 2.500;
- c) Commissario Capo Coordinatore: da 3.000 a 4.000.

6. Qualora l'applicazione del sistema di graduazione dovesse prevedere un utilizzo di risorse superiore alle risorse assegnate a tale istituto in sede di contrattazione decentrata, i valori individuali saranno proporzionalmente ridotti al fine di rispettare il limite.

7. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022 e disciplinata nel presente contratto.

8. Per l'erogazione dell'indennità di funzione si applica integralmente quanto previsto nell'art. 15 (Disposizioni comuni) del Titolo II del presente CCI.

9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

## Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 20– Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL del 16/11/2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL del 16/11/2022;

2. L'importo destinato alla retribuzione di risultato verrà erogato in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 21/02/2023 ed applicato con decorrenza dall'anno 2022 (01/01/2022).

3. Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali relative allo stesso anno considerato, con eventuale esclusione per le E.Q. che





# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

hanno conseguito una valutazione negativa. Le parti danno reciprocamente atto che la presente disciplina viene applicata anche in relazione al risultato 2022.

4. Per gli incarichi ad interim si rinvia a quanto previsto dalla Disciplina delle posizioni di Elevata Qualificazione e dei relativi incarichi, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 27/06/20023.

## **Art. 21– Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

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

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL del 16/11/2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e precedenti norme;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

## **CAPO IX – Welfare integrativo**

### **Art. 22 Welfare integrativo**

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL del 16/11/2022, le parti concordano che a decorrere dal 2024 potranno essere individuate apposite risorse e definite le modalità per la realizzazione di forme di Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo.

## **TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

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

#### **Art. 23– 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

21



# Città di Cesano Maderno

Provincia di Monza e Brianza

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;
- 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. 24 – Lavoro straordinario

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

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, s) le parti concordano che:

a) ai sensi dell'art. 32, comma 3, CCNL del 16/11/2022, il limite massimo individuale di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999 è elevato per n. 3 unità di personale dipendente non dirigente impegnato in uno dei settori e ambiti organizzativi seguenti:

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

b) per i dipendenti come sopra individuati il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario è elevato a n. 225 annue per il 2023.

## CAPO II – DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 25– Disposizioni finali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che sono oggetto di apposita sessione negoziale gli istituti normativi ed economici oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all' art. 7, comma 4, CCNL 16/11/2022, non disciplinati nel presente contratto.