

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PERSONALE FUNZIONI LOCALI 16.11.2022

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO

DEL COMUNE DI MILANO

Il giorno 28 del mese di dicembre 2023, alle ore 9.30 presso la Sala Gialla di Palazzo Marino ha avuto luogo l'incontro fra:

1/ LA PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



E le seguenti Organizzazioni Sindacali e RSU:

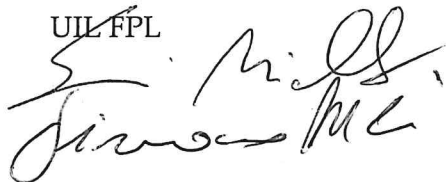
FP CGIL



CISL FP



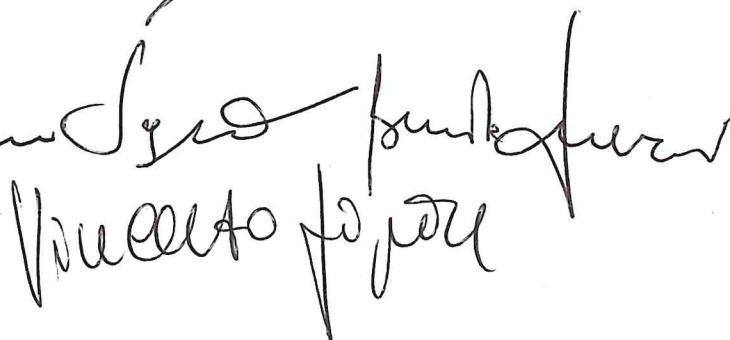
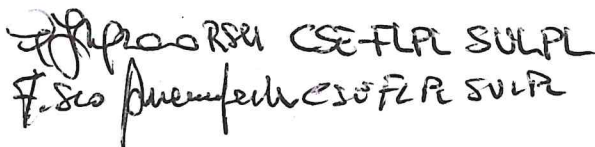
UIL FPL



CSA



RSU





Viste:

- La Pre-intesa del Contratto Integrativo del personale del Comparto del Comune di Milano sottoscritta in data 12.12.2023;
- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 1704 del 22/12/2023 recante "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Pre-intesa relativa al Contratto Integrativo del personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza, della Pre-intesa relativa agli impieghi delle risorse decentrate anno 2023 e della Pre-intesa relativi agli impieghi del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 del personale appartenente all'Area Separata della Dirigenza".

Al termine della riunione si sottoscrive l'allegato Contratto Integrativo.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PERSONALE FUNZIONI LOCALI
16.11.2022

CONTRATTO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO DEL
COMUNE DI MILANO

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto
Art. 4 Interpretazione autentica del contratto integrativo
Art. 5 Sistema delle relazioni sindacali - rinvio
Art. 6 Disciplina per la garanzia dei servizi essenziali - rinvio



TITOLO II - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art. 7 Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
Art. 8 Lavoro straordinario
Art. 9 Turnazioni



TITOLO III - MISURE PER IL BENESSERE DEL PERSONALE

- Art. 10 Criteri generali per l'attivazione dei Piani di Welfare Integrativo e individuazione delle risorse di finanziamento
Art. 11 Criteri generali per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità per favorire la conciliazione vita-lavoro del personale
Art. 12 Innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi e riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale
Art. 13 Linee e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro



TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE

- Art. 14 Disciplina delle risorse decentrate
Art. 15 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

TITOLO V - MISURE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

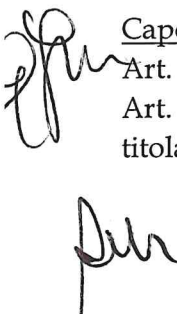
Capo I - Misure di valorizzazione del personale

- Art. 16 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance
Art. 17 Premio differenziale
Art. 18 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati ai progetti speciali
Art. 19 Progressioni economiche all'interno delle Aree



Capo II - Elevate Qualificazioni

- Art. 20 Criteri di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ
Art. 21 Correlazione tra i compensi previsti da disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ



Capo III - Compensi al personale correlati all'organizzazione dei servizi

Art. 22 Principi generali per il riconoscimento di istituti indennitari

Art. 23 Specifiche Responsabilità

Art. 24 Indennità condizioni lavoro

OM

Capo IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 25 Incentivi previsti da disposizioni di legge

Art. 26 Incentivo attività riscossione

AF

TITOLO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri a carico di privati

Art. 28 Indennità servizio esterno

Art. 29 Indennità di funzione

Art. 30 Modalità di utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada

Art. 31 Disposizioni finali, transitorie e di rinvio della Sezione Polizia Locale

**TITOLO VII - SEZIONE RELATIVA AL PERSONALE EDUCATIVO- SCOLASTICO-
FORMATIVO**

Art. 32 Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto al calendario educativo
per il personale dei Nidi e Scuole dell'Infanzia

Art. 33 Definizione degli incentivi economici a favore del personale insegnante

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 Disposizioni finali

ALLEGATI

All. 1 Procedura per l'applicazione della disciplina delle progressioni orizzontali - periodo 2023-2026

All. 2 Modalità di determinazione dell'Indennità Condizioni di Lavoro (art. 24 del contratto integrativo)

All.3 Criteri relativi all'incentivo per le attività di Riscossione ai sensi dell'art. 26, ultimo periodo

fig. 4

per
per

SH

hy

pe

XX

per

TA

✓

ka

FL

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente contratto integrativo disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa.

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

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato presso altri soggetti.
2. Il presente contratto ha durata triennale decorrente dal 01.01.2023 e produce i suoi effetti dalla data di definitiva stipulazione, fatto salvo per le parti diversamente disciplinate negli articoli successivi.
3. Esso continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'Amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili o di applicazione immediata e precettiva. In tal caso le parti si riservano di riaprire la contrattazione.

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le Parti convengono di effettuare periodicamente, almeno una volta all'anno, la verifica dello stato di attuazione del presente contratto integrativo.
2. Le parti si impegnano, in sede di negoziazione annuale per la ripartizione delle risorse, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni dei singoli istituti definiti nel presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

Art. 4 Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa, con efficacia retroattiva, aventi effetti dalla data di vigenza della stessa.

Art. 5 Sistema delle relazioni sindacali - rinvio

1. Le Parti riconoscono che il sistema delle relazioni sindacali, così come regolato dal Titolo II del CCNL 16.11.2022, rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Esso consente di perseguire le seguenti finalità:
 - ✓ contemperare la missione di servizio pubblico del Comune di Milano a vantaggio dei cittadini e degli utenti con gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici

- ✓ migliorare la qualità delle decisioni assunte
 - ✓ sostenere la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma
 - ✓ garantire sicure condizioni di lavoro.
3. Al fine di assicurare piena attuazione alle forme di partecipazione previste dal CCNL 16.11.2022, le Parti convengono di definire le modalità operative di gestione delle Relazioni Sindacali in apposita specifica sessione negoziale da avviare entro il 20 gennaio 2024.

Art. 6 Disciplina per la garanzia dei servizi essenziali - rinvio

1. Le Parti nell'intento di aggiornare i contingenti del personale tenuto ad assicurare le prestazioni indispensabili in caso di sciopero convengono di definire i nuovi contingenti, nel rispetto dei CC.CC.NN.LL. 19.9.2002 e 8.3.2016 e in apposita specifica sessione negoziale da avviare entro il 20 gennaio 2024.

TITOLO II - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 7 Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, è prevista la fruizione di una pausa per la consumazione dei pasti, collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro, nei seguenti ambiti:
- servizi di Protezione civile
 - servizio NUIR
 - servizi di Biblioteca
 - servizi Museali
- oltre a quelli eventualmente previsti dalle contrattazioni collettive nazionali
2. Quanto previsto al precedente comma 1) si applica altresì alla Polizia Locale in armonia con quanto definito all'art. 12 del c.c.d.i. 12.2.2002 che rimane pertanto applicabile nell'Ente.

Art. 8 Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato in via ordinaria dalla contrattazione collettiva nazionale in n. 180 ore annue.
2. Tale limite potrà essere elevato fino a n. 250 ore in presenza di esigenze eccezionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente e informazione alle OO.SS. e alle RSU, per le seguenti fattispecie:
- Gabinetto del Sindaco e diretta assistenza agli organi istituzionali
 - Servizi di car sharing;
 - attività di tipo tecnico e operativo sul territorio, ivi comprese quelle di protezione civile, caratterizzate dall'esigenza di intervenire con rapidità in situazione di disagio e/o pericolo per l'incolumità dei cittadini, dell'utenza o del personale dell'Amministrazione;
 - attività di sicurezza urbana e presidio del territorio;
 - gestione degli impianti;
 - attività funebre e cimiteriale;
 - servizi di custodia e vigilanza agli ingressi delle sedi e al patrimonio culturale comunale;
 - attività rese in caso di calamità ed emergenze che rendano necessari interventi tempestivi

3. Si precisa che le attività sopra indicate possono essere integrate al ricorrere di attività di carattere organizzativo-gestionale e di eventi eccezionali e particolari che l'Amministrazione si riserva di valutare caso per caso, previa informazione alle OO.SS. e alle RSU. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese nell'ambito dei procedimenti elettorali e delle ordinanze della Protezione Civile, restano disciplinate dalle rispettive norme di riferimento.

Art. 9 Turnazioni

1. In coerenza con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale, ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere distribuite nell'arco di un mese, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, sulla base della programmazione adottata in ciascun servizio in relazione all'articolazione adottata. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo sarà oggetto di verifica periodica ai sensi di quanto previsto all'art. 3 comma 1.
2. Le parti si accordano che, in caso di prestazione in turno festivo infrasettimanale, sia erogato al dipendente il compenso previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. Anche in tale ambito sarà prevista una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni annuali per ciascun lavoratore.

TITOLO III - MISURE PER IL BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 10 Criteri generali per l'attivazione dei Piani di Welfare integrativo e individuazione delle risorse di finanziamento

1. Le parti convengono di destinare alla definizione del piano di welfare integrativo una quota definita, almeno per un periodo triennale, nell'ambito della contrattazione per la ripartizione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate, in misura annualmente non inferiore al 1% e non superiore al 5% del complesso delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del c.c.n.l. 16.11.2022.
2. Nell'ambito delle risorse così destinate il piano di welfare integrativo finanzia preliminarmente le seguenti misure:
 - Servizio di Welfare integrativo per il personale dipendente dell'Ente in ambito sanitario (Convenzioni sanitarie), prestazioni integrative rispetto a quelle erogate dal SSN
 - Iniziative a sostegno del reddito della famiglia
 - Interventi di Welfare residenziale rivolti al personale dipendente dell'EnteUlteriori misure, rientranti nelle categorie di benefici previste dalla contrattazione collettiva nazionale, potranno essere individuate annualmente, compatibilmente con le risorse disponibili.

Art. 11 Criteri generali per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità per favorire la conciliazione vita-lavoro del personale

1. Nel quadro delle misure dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, in sincronia con una corretta gestione dei tempi e orari della città e tenuto conto delle esigenze organizzative dei servizi, il personale beneficia di un orario flessibile giornaliero sia in entrata che in uscita.
2. Per i servizi che richiedono un'organizzazione a turni, quelli con sportelli all'utenza o che lavorano per fasce di servizio fisse o che erogano servizi in via continuativa anche nell'arco delle

24 ore, la flessibilità è attivata, ove possibile, con specifiche modalità a garanzia dell'erogazione dei servizi all'utenza e del regolare funzionamento degli uffici.

3. La flessibilità in entrata viene definita da ciascuna Direzione, anche in modo differenziato, in relazione alle modalità di erogazione dei servizi e nell'ambito delle indicazioni di carattere generale diramate dall'Amministrazione, determinando, secondo le previsioni indicate nella circolare n. 5 del 30.6.2014, l'orario di inizio ordinario all'interno della fascia oraria compresa fra le ore 7,30 e le ore 11,00.
4. La fascia oraria di ingresso presso le sedi di lavoro potrà subire temporanee variazioni ove ricorrano particolari esigenze organizzative ovvero ricorrano situazioni di necessità. Di tale temporanea variazione dovrà essere data preventiva informazione alle rappresentanze sindacali.
5. 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 ordinario adottato dall'ufficio di appartenenza - i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al c. 4 dell'art. 36 C.C.N.L. 16 novembre 2022. Gli stessi inoltre possono richiedere al Dirigente della struttura, orari temporanei che saranno dallo stesso eventualmente autorizzati previa valutazione delle esigenze di servizio.
6. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà di flessibilità in entrata e in uscita nella medesima giornata. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito dei due mesi successivi a quello di maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il rispettivo Dirigente e/o al rispettivo Ufficio del Personale che attua le direttive del Dirigente competente.

Art. 12 Innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi e riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità del personale

1. Le Parti riconoscono che le innovazioni tecnologiche rientrano tra gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, dirette a migliorare ed efficientare sia la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese, che i processi interni dell'Amministrazione.
2. Nel caso di innovazioni tecnologiche che implichino significative modificazioni alle procedure e ai processi trasversali dell'Amministrazione, verrà data informazione dei relativi percorsi di transizione digitale e degli interventi formativi programmati per il personale coinvolto alle OO.SS. e alla RSU per la relativa attivazione dei percorsi di relazione sindacale, contrattualmente previsti.

Art. 13 Linee e criteri generali delle misure concernenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

1. L'Amministrazione è da sempre impegnata a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei loro luoghi di lavoro, di conseguenza alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psicologico e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione, secondo le proprie modalità organizzative interne stanziava le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui ai commi precedenti.
4. A fronte di eventuali specifici problemi in una o più sedi individuate quali "luoghi di lavoro" e correlati alla tutela della salute e sicurezza del personale comunale, i Rappresentanti dei

- Lavoratori per la Sicurezza saranno consultati ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs 81/08 - in raccordo e la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione oltre che al Coordinatore dei Medici Competenti, ove necessario - al fine di individuare le migliori modalità di intervento da adottare per la soluzione degli stessi o, laddove non sarà possibile la completa risoluzione, la mitigazione dei medesimi adottando le c.d. misure compensative.
5. Il rapporto tra l'Amministrazione ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza costituisce una delle fondamentali modalità attraverso cui tutti i lavoratori potranno contribuire al miglioramento delle misure di tutela della sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro. A tale proposito, in applicazione degli accordi nazionali e locali sottoscritti in ordine al numero e alle modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, le parti si accordano affinché gli stessi organizzino la loro attività in modo efficace. Le parti si danno reciprocamente atto che lo svolgimento delle funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza presuppone, in capo al soggetto nominato, il completamento del percorso formativo definito dalla legislazione vigente organizzato dall'Amministrazione. A tale proposito le Organizzazioni sindacali e la R.S.U. si impegnano a sostituire, entro massimo trenta giorni dalla comunicazione in tal senso pervenuta dall'Amministrazione, i Rappresentanti che non completino tale percorso formativo, fatti salvi i casi di impedimento non volontario. Per la propria attività i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza usufruiscono di un monte ore complessivo determinato sulla base delle disposizioni previste dagli Accordi nazionali tuttora vigenti sulla base del numero che la normativa assegna per le Aziende o Unità produttive con dipendenti superiori a 1.000. Le attività svolte dai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, indicate all'art. 50, comma 1, lett. b), c), d), g), i) e l) del D. lgs. 9.4.2008, nr. 81 e ss.mm.ii., costituiscono attività equiparata al servizio a tutti gli effetti da registrare secondo le regole in uso nell'Ente.
6. L'Amministrazione, in linea con gli anni precedenti, continuerà a coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e ad applicare il piano pluriennale, su base bimestrale, d'informazione e formazione rivolto a tutto il personale comunale nonché agli RLS, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuove esigenze formative o nuovi rischi, compresi quelli connessi allo stress lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
7. Il presente articolo, dalla data di stipula del presente contratto, sostituisce tutte le previgenti clausole contenute nella contrattazione decentrata e/o integrativa del Comune di Milano. Dalla medesima data sono disapplicati altresì tutti i protocolli sottoscritti in regime di emergenza da COVID-19; eventuali situazioni per le quali è opportuna una revisione saranno oggetto di nuove definizioni.

TITOLO IV - RISORSE DECENTRATE

Art. 14 Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate sono determinate dall'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale.
2. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge sono definite ed accantonate in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali nazionali e decentrate vigenti in materia.
3. Le risorse decentrate sono destinate allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance, all'incentivazione del merito, alle

misure di welfare integrativo, nonché agli istituti economici previsti dal CCNL e nel presente contratto.

Art. 15 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse finanziarie annualmente stanziare e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali e avendo riguardo al numero e qualificazione professionale delle risorse umane in servizio:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente, sulla base dell'organizzazione e dei processi di lavoro in stretta connessione con la disciplina e gli accordi al tempo vigenti;
 - b) valorizzazione dello sviluppo professionale e delle competenze individuali del personale;
 - c) valorizzazione dell'apporto individuale e collettivo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente ed al miglioramento dei servizi;
 - d) specifiche modalità di espletamento della prestazione lavorativa con riferimento alle indennità disciplinate dal presente contratto integrativo.
 - e) riconoscimento di specifiche responsabilità connesse alla prestazione lavorativa.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche del fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente.
3. La destinazione delle risorse cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, compatibilmente con i tempi previsti dalla fase di pianificazione e rendicontazione dell'ente, deve essere operata all'inizio dell'esercizio, di norma entro il primo quadrimestre e comunque non oltre il primo semestre, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente.
4. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto delle destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, performance organizzativa e individuale, incentivi previsti da norme speciali, progressioni economiche all'interno delle Aree, misure di welfare integrativo, altre destinazioni ritenute utili da parte delle delegazioni trattanti.

TITOLO V - MISURE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE

Capo I - Misure di valorizzazione del personale

Art. 16 Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance

1. La misurazione e valutazione della performance è effettuata dall'Ente nell'ambito del Ciclo della Performance e dei correlati strumenti attuativi e operativi.
2. La premialità è da ricondursi a situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.
3. Le risorse finanziarie decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente vengono distribuite apprezzando i seguenti livelli di prestazione lavorativa:

[Handwritten signature]

- a) nell'ambito della "performance individuale" una quota delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere le competenze e i comportamenti individuali, come risultanti dal sistema di misurazione della performance. Tale dimensione valutativa è pari al 20% dell'importo complessivo della quota annua riferita alla "produttività".
 - b) nell'ambito della "performance organizzativa" una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento dei risultati del portafoglio dei servizi e/o degli obiettivi delle strutture organizzative di appartenenza del lavoratore. Questa dimensione valutativa è pari al 80% dell'importo complessivo della quota annua riferita alla produttività. *am*
- 4. La premialità di cui alle lettere a) e b) verrà erogata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
 - 5. La contrattazione integrativa annuale sulla ripartizione delle risorse potrà definire una quota per erogare una incentivazione a favore del personale utilizzato in attività di docenza, definendone i relativi criteri di ripartizione individuali.
 - 6.. Il presente articolo disapplica e sostituisce, a decorrere dalla valutazione della performance riferita all'anno 2024, l'art. 7 del Contratto Integrativo del 27.2.2020 ed ogni altra clausola contrattuale decentrata integrativa, verbale e documento in contrasto o incompatibile con quanto in esso definito.

Art. 17 Premio differenziale

- 1. Ad un numero massimo pari al 2% dei dipendenti e al 5% del personale incaricato di una Elevata Qualificazione con arrotondamento per eccesso all'unità superiore, in servizio presso ciascuna Direzione, e che abbia ottenuto una valutazione almeno pari al 95% dei punti attribuiti dal Sistema di Valutazione della Performance nell'ambito delle competenze e comportamenti individuali, è riconosciuto un premio aggiuntivo secondo quanto definito nei commi successivi, garantendo in ogni caso la presenza di almeno una unità di personale e di titolari di Elevata Qualificazione per ciascuna Direzione. *fipq*
- 2. La maggiorazione individuale è pari al 50% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla quota di cui all'art. 16, comma 3, lett. a) del presente contratto. Per i titolari delle Elevate Qualificazioni la maggiorazione è definita nel 30% del valore medio pro-capite delle retribuzioni di risultato destinate nell'anno. *[Handwritten signature]*
- 3. L'individuazione del personale destinatario della maggiorazione di cui al comma precedente avviene ad opera del Direttore della Direzione sulla base di una trasparente analisi comparativa fra i soggetti in possesso dei requisiti di cui al comma 1), che consideri il particolare impegno professionale dimostrato in situazioni e/o contesti specifici riferiti all'attività svolta o partecipando a fasi e/o attività di progetti particolarmente significativi o strategici dell'Amministrazione, assicurando, una equilibrata rotazione alla premialità di cui al presente articolo, ove questa sia effettivamente possibile. *[Handwritten signature]*
- 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del C.I. 27.2.2020, a decorrere dall'erogazione del premio individuale riferito all'anno 2024. *[Handwritten signature]*

Art. 18 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati ai progetti speciali

- 1. Al fine di incentivare il miglioramento dei servizi ed il raggiungimento di specifici obiettivi correlati all'attuazione del Programma di mandato dell'Amministrazione, nell'ambito del ciclo di programmazione triennale dell'Ente possono essere individuati progetti speciali di *[Handwritten signature]*

BR

miglioramento ai quali sarà destinata una quota massima pari al 25% del complesso delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del c.c.n.l. 16.11.2022.

2. A tale scopo, su iniziativa dei dirigenti competenti, possono essere proposte, nella forma di progetti speciali, specifiche azioni per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente. Le proposte sono corredate dalla puntuale indicazione delle finalità che si intendono conseguire, degli indicatori di misurazione del risultato dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo.
3. La quantificazione delle risorse da destinare ai singoli progetti speciali è attività datoriale. La definizione dei criteri di erogazione è definita a preventivo e soggetta alle forme di relazione sindacale previste dal CCNL 16.11.2022, nel rispetto dei tempi che lo stesso definisce per la fase negoziale di ripartizione delle risorse tra i diversi istituti rimandati alla contrattazione collettiva integrativa e disciplinati dall'art. 15 del presente C.I.
4. Il compenso individuale sarà erogato a consuntivo sulla base della rendicontazione dei risultati, di norma entro la mensilità successiva a quella di liquidazione degli incentivi da parte della Direzione competente, sulla base della validazione dei risultati conseguiti. Nell'ambito delle attività di rendicontazione verrà effettuata anche la valutazione dell'apporto individuale dei singoli partecipanti ai progetti. La liquidazione dovrà avvenire entro il mese successivo a quello della conclusione delle attività progettuali.
5. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole direzioni a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra le Direzioni e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri ambiti organizzativi dell'Ente coinvolgendo i dirigenti competenti, onde valorizzare al massimo la partecipazione dei dipendenti, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.
6. I lavoratori, di norma, non possono partecipare a più di un progetto contemporaneamente; qualora la loro partecipazione sia essenziale anche ad altri progetti l'incentivazione per quelli ulteriori al primo sarà soggetta ad una riduzione pari al "15%" di quella spettante. In ogni caso verrà garantita senza riduzione l'incentivazione più elevata fra quelle maturate a favore dal singolo lavoratore. E' esclusa dalla riduzione la quota di incentivazione percepita per la partecipazione ai progetti di cui alla dichiarazione congiunta n. 6 del contratto 27.02.2020, per gli ambiti per i quali resta in vigore ai sensi del successivo art. 34 comma 2.

Art. 19 Progressioni economiche all'interno delle Aree.

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori, previsti per ciascuna Area, dalla Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento, anche a seguito di mobilità da altro ente e nel rispetto dei principi di selettività previsti dalla normativa legislativa.
2. Nell'ambito delle procedure di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate le Parti definiscono il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, o in un determinato periodo pluriennale, per ciascuna Area entro i limiti delle risorse a tal fine specificamente destinate dalla contrattazione collettiva integrativa.
3. I beneficiari delle progressioni orizzontali sono individuati, nei limiti indicati al precedente punto 2), a decorrere dal 1° gennaio dell'anno cui si riferiscono le graduatorie valutative di tipo comparativo per Area, formulate in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione indicati

4

in sede di contrattazione integrativa. Esclusivamente per il periodo 2023-2026 si applica la procedura prevista nell'allegato 1, parte integrante del presente contratto.

4. Per l'anno 2023 la decorrenza al 1° gennaio delle progressioni economiche all'interno delle Aree sarà correlata ai valori dei differenziali stipendiali definiti in attuazione del nuovo ordinamento professionale previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.
5. I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali, ferme restando le eventuali prescrizioni di garanzia stabilite dal CCNL.
6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del C.I. 27.2.2020 a decorrere dal 1° gennaio 2023.

all

Capo II - Elevate Qualificazioni

Art. 20 Criteri di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ

1. Per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.) sono definiti i seguenti criteri generali:
 - a) la retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai titolari dei predetti incarichi nell'ambito del sistema di pianificazione degli obiettivi e attività dell'Ente;
 - b) nell'ambito delle risorse complessive, finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'Ente, la contrattazione annuale, in analogia a quanto definito per il personale del comparto, potrà riservare una quota parte delle risorse da destinare ai titolari di posizioni di EQ che svolgono attività di docenza, da erogare secondo criteri e modalità definiti dalla medesima contrattazione;
 - c) una quota pari al 20% del totale delle risorse disponibili, al netto di quelle accantonate ai sensi della precedente lettera a), sono destinate per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;
 - d) di norma la retribuzione di risultato individuale è determinata preventivamente in misura pari al 25% del corrispondente valore della retribuzione di posizione. La stessa è tuttavia suscettibile di incremento per effetto di altre disposizioni contenute nel presente articolo che prevedono quote retributive integrative della retribuzione di risultato;
 - e) nell'ambito dell'unicità della retribuzione di risultato il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato nell'Ente potrà definire che la stessa sia suddivisa in due parti distinte: una afferente le competenze e i comportamenti individuali in misura non inferiore al 20% del totale della retribuzione di risultato individuale e per la restante parte afferente i prodotti, servizi, attività e obiettivi;
 - f) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nei limiti della misura massima ammissibile, eventualmente anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione della performance, in modo tale, tuttavia, da non determinare fenomeni di appiattimento retributivo a fronte di valutazioni significativamente diversificate;
 - g) l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - h) l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

Lipid

per

per

Q

Y

Q

Q

FL M L M Re SH

- i) per il conferimento degli incarichi ad interim al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della propria retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim come segue:
- Sostituzione fino a 6 mesi: 15%
 - Sostituzione oltre i 6 mesi fino ai 9 mesi: 20%
 - Sostituzione oltre i 9 mesi fino ad un massimo di 12 mesi: 25%
- L'integrazione della retribuzione di risultato, oltre al livello di responsabilità connessa all'incarico conferito, sarà soggetta agli esiti della valutazione della performance individuale;
- j) le economie relative alla retribuzione di posizione, incrementano, per l'anno di riferimento, la quota complessiva preventivamente destinata alla retribuzione di risultato per essere ripartita ai titolari di incarichi di E.Q. in stretta correlazione con la retribuzione di posizione percepita nell'anno e in relazione agli esiti della valutazione, così come definito nella precedente lettera d).
2. L'incentivo di cui al comma 1, lett. b), ove previsto, è erogato quale integrazione della retribuzione di risultato.

Art. 21 Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di EQ viene introdotto un sistema di bilanciamento con le incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge. Non sono soggetti a quanto previsto nel presente articolo i compensi ISTAT per le indagini dallo stesso pianificate.
2. I compensi di cui al comma 1 determinano un abbattimento della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di E.Q. secondo quanto previsto dalla tabella che segue:

QUOTE DI INCENTIVI SPECIFICI RICEVUTI	% APPLICATA	FASCE DI TRATTENUTA	IMPORTO MASSIMO PROGRESSIVO TRATTENUTO
Da 0 a 1500 euro	0	0	0
Da 1501,00 a 4.000,00 euro	10	da 0 a 250 euro	250,00
da 4.001,00 a 5.500,00 euro	20	da 0 a 300 euro	550,00
da 5.501,00 a 7.000,00 euro	30	da 0 a 450 euro	1.000,00
oltre 7.000,00 euro	40	tutta l'eccedenza	
LA TRATTENUTA NON POTRA' COMUNQUE SUPERARE IL 40% DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI E.Q.			

3. L'abbattimento avverrà prendendo quale riferimento le effettive somme percepite dal lavoratore quali compensi per specifiche disposizioni di legge nell'annualità cui si riferisce la retribuzione di risultato, con esclusione di quelle riferite agli incentivi per la progettazione di cui al D. Lgs. n. 163/2006 e agli incentivi per le funzioni tecniche di cui al D. Lgs. n. 50/2016 e D.Lgs. n. 36/2023, corrisposte oltre i termini di erogazione previsti dai rispettivi regolamenti, come esplicitamente dichiarato dai soggetti competenti in base all'ordinamento interno all'Ente, all'atto della liquidazione dei compensi.
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del Contratto Integrativo 27.2.2020 con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di stipula del presente contratto, anche con riferimento alla

retribuzione di risultato e alla produttività riferita all'annualità 2022. Eventuali trattenute effettuate sulla base della disciplina disapplicata saranno oggetto di opportuno congruaglio.

Capo III - Compensi al personale correlati all'organizzazione dei servizi

Art. 22 Principi generali per il riconoscimento di istituti indennitari

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e qualora siano previste con valori giornalieri, nel caso in cui la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario ordinario, fatto salvo quanto previsto dalla specifica disciplina dei singoli istituti; sono infine di norma riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le Aree d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo e garantendo trasparenza e uniformità di applicazione dei singoli istituti, è di competenza del Dirigente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento le stesse sono tempestivamente comunicate alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane.
7. La Direzione Organizzazione e Risorse Umane, anche su specifiche segnalazioni, effettuerà monitoraggi costanti al fine di garantire corretta ed omogenea applicazione degli istituti indennitari, indicando alle diverse Direzioni, ove necessario, gli opportuni orientamenti correttivi, verificandone l'attuazione.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza devono essere opportunamente correlate alle percentuali di rapporto a tempo parziale e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate e sono rapportate alla effettiva presenza in servizio.

Art. 23 Specifiche Responsabilità

1. Al personale in servizio appartenente all'Area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni di Elevata Qualificazione, può essere riconosciuta un'indennità annuale entro i valori massimi definiti nei commi successivi.
2. Nell'individuazione formale, a cura del Direttore apicale interessato, sentito il Direttore/dirigente preposto dei lavoratori cui attribuire compensi per riconosciute specifiche responsabilità, si tiene conto delle seguenti indicazioni generali:

RD

OK

- a) l'indennità è riconosciuta per lo svolgimento di compiti e mansioni ulteriori rispetto a quelli ordinariamente svolti, pur ricompresi nell'ambito del profilo e dell'area di appartenenza;
 - b) essa costituisce compenso per il lavoratore che concretamente, con la propria attività, risulti assoggettato ad una specifica responsabilità;
 - c) la professionalità sviluppata dal lavoratore costituisce criterio per il conferimento e la successiva conferma dell'indennità di specifica responsabilità;
 - d) le indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 6) non possono essere fra di loro cumulate. Nel caso in cui il lavoratore risulti assegnatario di due o più indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 6) quella di minore importo resta riassorbita in quella economicamente più elevata;
 - e) le indennità di cui al comma 6) del presente articolo possono essere cumulate con quelle di cui al comma 7) fino a concorrenza del limite massimo di € 1.320,00.
 - f) le indennità sono attribuite applicando, ove possibile, il criterio della rotazione biennale.
 - g) l'incarico e l'attribuzione della relativa indennità sono comunicate al personale interessato.
3. L'indennità connessa alla responsabilità ha validità biennale ed è attribuita dal Direttore apicale con apposito atto, considerando il budget assegnato alla Direzione e l'organizzazione interna, sentito il Direttore di Area o il Dirigente preposto. Per ragioni organizzative specificatamente motivate o nei casi di sostituzione del soggetto percettore o introduzione di una nuova responsabilità cui correlare la presente indennità, è consentito che l'incarico possa avere una durata diversa da quella ordinariamente prevista al solo fine di far coincidere il termine di scadenza generale degli altri incarichi.
4. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta, anche anticipatamente alla scadenza biennale, qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate in caso di mutamento dell'assetto organizzativo o in caso di trasferimento ad altra Direzione e a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.
5. I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione Organizzazione e Risorse Umane dal Direttore apicale competente, onde consentire la sospensione e/o revisione della relativa erogazione.
6. In applicazione dei commi precedenti e nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dal comma 1, l'attribuzione di un'indennità è correlata al riconoscimento di una delle fattispecie di responsabilità di seguito indicate.

A) RESPONSABILITA' DI PROCEDIMENTO E DI ATTIVITA' COMPLESSE

(Indennità per il personale dell'Area dei Funzionari)

Consiste nell'attribuzione esplicita di responsabilità di procedimenti o sub-procedimenti amministrativi e/o tecnici, destinati a produrre effetti finali verso l'esterno nonché nell'attribuzione e gestione diretta di attività e compiti di particolare rilievo che richiedono elevata professionalità e particolare impegno lavorativo.

Il compenso è determinato entro i valori annui da € 1.122,00 a € 1.320,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei procedimenti e delle attività amministrative e tecniche assegnate
- b) rilevanza delle responsabilità attribuite
- c) grado di autonomia assegnato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A. S. M.", "Fh", "Re", "kw", "X", "so", and "14".




B) RESPONSABILITA' DI SISTEMI RELAZIONALI COMPLESSI

(Indennità per il personale dell'Area dei Funzionari)

Consiste nell'attribuzione di funzioni di elevata qualificazione/specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di piani di attività e programmi comportanti la gestione di sistemi relazionali di particolare intensità che incidono sui rapporti con l'utenza (interna e/o esterna).


Il compenso è determinato entro i valori annui da € 924,00 a € 1.100,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei processi operativi e delle attività assegnate
 - b) intensità e frequenza delle relazioni funzionali gestite
 - c) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna
 - d) grado di autonomia assegnato
- 

C) RESPONSABILITA' CONNESSA AD INTERVENTI/PROGETTI DI NATURA STRATEGICA E TRASVERSALE IN AMBITO DI DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA E/O ORGANIZZATIVA

(Indennità per il personale dell'Area dei Funzionari)

Il compenso è stabilito in € 3.000,00 annui.



Consiste nell'attribuzione di funzioni che richiedono elevati livelli di responsabilità per gestire relazioni e azioni di natura altamente strategica e trasversali in ambito di digitalizzazione e innovazione tecnologica e/o organizzativa. L'individuazione formale della presente posizione di specifica responsabilità verrà effettuata a cura del Direttore apicale, di concerto con la Direzione Generale in coerenza agli indirizzi da quest'ultima espressi. Gli incarichi riferiti al presente ambito di responsabilità e l'attribuzione della correlata indennità sono strettamente connessi alla durata delle funzioni per le quali sono attribuite, in deroga alle disposizioni sulla durata ordinaria previste al precedente comma 3). In fase di prima applicazione, verrà attribuito al massimo un incarico per ogni Direzione apicale. Eventuali posizioni non attribuite dalle Direzioni potranno essere recuperate a favore delle restanti Direzioni.





D) RESPONSABILITA' DI PROCESSO E PARTICOLARE RILEVANZA PROFESSIONALE

(Indennità per il personale dell'Area degli Istruttori e degli Operatori Esperti)

Consiste nell'attribuzione di responsabilità su procedure di lavoro da svolgere in autonomia organizzativa, ovvero di compiti di coordinamento all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.









Il compenso è determinato entro i valori annui da € 561,00 a € 792,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e rilevanza dei processi operativi assegnati
 - c) ampiezza del coordinamento assegnato
 - b) grado di autonomia assegnato
- 
- 

E) RESPONSABILITA' DI SQUADRA

(Indennità per il personale delle Aree degli Istruttori e degli Operatori Esperti)

Tale indennità ricorre quando al dipendente, per specifiche esigenze organizzative, venga richiesta autonomia operativa nella gestione di squadre di operatori. Di norma si intende per "squadra" un numero minimo di almeno due operai (caposquadra+2operai).



I dipendenti sono individuati in considerazione delle esigenze del servizio, tenuto conto delle attitudini e delle esperienze maturate.

Il compenso è determinato entro i valori annui da € 352,00 a € 550,00, sulla scorta della ponderazione dei seguenti elementi di pesatura:

- a) complessità e variabilità delle attività svolte
- b) numero di operatori coordinati
- c) livello di autonomia nella gestione assegnato

F) RESPONSABILITA' CONNESSA ALLE FUNZIONI DI AMMINISTRATORE DI SISTEMA

(Indennità per il personale delle Aree dei Funzionari, degli Istruttori e degli Operatori Esperti)

La presente indennità ricorre quando al dipendente sia attribuito formalmente l'incarico di Amministratore di Sistema. Il compenso è stabilito in € 385,00 annui."

L'indennità compete per l'effettiva durata dell'incarico, anche in deroga ai limiti di cui al precedente comma 3.

7. È riconosciuta una indennità annua di € 500,00 ai dipendenti appartenenti alle Aree dei Funzionari, degli Istruttori e degli Operatori Esperti cui viene attribuito con atto formale degli enti la qualifica di ufficiale di stato civile, di anagrafe e elettorale.
Potrà essere altresì riconosciuta la suddetta indennità per responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
8. Il compenso di cui al comma 7 è riconosciuto in relazione all'effettivo svolgimento delle funzioni. Esclusivamente per l'indennità di cui al comma precedente anche le frazioni inferiori al mese comportano il diritto a percepire l'intera quota mensile. Al personale che svolge mediante delega parziale le funzioni di Ufficiale di Anagrafe, di Stato Civile ed Elettorale verrà riconosciuto un compenso individuale pari al 50% dell'importo spettante al personale con delega completa.
9. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate mensilmente.
10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 15 del C.I. 27.2.2020 con decorrenza 1° gennaio 2024, ad eccezione delle responsabilità di cui ai commi 7 e 8 che entrano in vigore con decorrenza 1° gennaio 2023. Gli incarichi affidati anteriormente a tale data proseguiranno secondo quanto definito nel richiamato art. 15 del C.I. 27.2.2020 sino alla loro naturale scadenza.

Art. 24 Indennità condizioni lavoro

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente nella struttura organizzativa di appartenenza, indipendentemente dall'Area o dal profilo professionale di appartenenza:
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore;

- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
 - esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Direzione Bilancio e Partecipate;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno);
 - c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dello specifico settore di attività (benchmark interno).
3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori di seguito esposta, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

I. INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 0,50 ad un massimo di 15,00, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- a) RISCHIO: fino a 5,0 punti (scala sviluppata su 4 livelli)
- b) DISAGIO: fino a 4,5 punti (scala sviluppata su 5 livelli)
- c) MANEGGIO VALORI: fino a 1,5 punti (scala sviluppata su 3 livelli).

II. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

Stante la dimensione e complessità organizzativa del Comune di Milano il criterio di ponderazione previsto in questo ambito viene articolato in unica fascia per tutti gli specifici settori di attività di cui al punto successivo, con **indice pari a 1,0**

III. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK INTERNO)

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi ambiti di attività e/o organizzativi interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengono conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

AMBITI DI FUNZIONI	SETTORI DI ATTIVITA'	INDICE
RELAZIONE CON L'UTENZA	Unità organizzative che erogano servizi alla persona, amministrativi, informativi, di assistenza e accoglienza, custodia o presidio di ambienti, a prevalente diretto contatto con i fruitori dei servizi stessi caratterizzati da:	
	a) Attività svolta dal personale docente ed educativo, nell'ambito dell'Area Infanzia (0-6) anni	0,5
	b) Attività di prima informazione e rilascio documenti	1,3
	c) attività di primo contatto (sia fisico che mediante apparecchiature tecnologiche) e indirizzamento verso le strutture competenti	1,6
	d) attività di reference	1,65
	e) costante flusso di utenza distribuito durante l'orario di servizio, caratterizzata da situazioni di disagio sociale	1,7

	f) costante ed elevato flusso di utenza distribuito durante l'orario di servizio, caratterizzata da situazioni di disagio sociale	1,8
	g) utenza con specifiche situazioni di disagio sociale o utenza che richiede adeguato sostegno da parte degli operatori	1,9
FUNZIONI OPERATIVE	Unità organizzative che effettuano funzioni prevalentemente operative quali:	
	a) trasporto di materiali, ivi compresi materiale postale e/o plichi	1,3
	b) sopralluoghi e verifiche sul territorio dei servizi comunali, manutenzione ordinaria di beni ambientali e culturali	1,3
	c) custodia notturna delle sedi comunali	1,3
	d) utilizzo ed esposizione a sostanze fisico, chimiche per la conservazione di beni culturali e vivai comunali	1,3
	e) depositi, laboratori, magazzini e gestione guardaroba	1,3
	f) installazione e/o ispezione di impianti, anche tecnologici, manutenzione ordinaria di strade	1,5
	g) gestione di archivi generali	1,6
	h) controllo esterno su attività e/o servizi svolti da terzi	1,8
	i) trasporto di persone e/o di valori, ispezioni e accertamenti commerciali	2,0
FUNZIONI OPERATIVE E SPECIALISTICHE NELL'AMBITO DEI SERVIZI FUNEBRI E CIMITERIALI	Unità organizzative con funzioni operative, relazionali e amministrative riferite a diversi ambiti:	
	a) attività operative nell'ambito dei servizi cimiteriali ivi comprese quelle svolte con mezzi meccanici complessi	2,8
	b) attività di accoglienza e prima informazione all'ingresso dei cimiteri	2,5
	c) attività operative nell'ambito dei servizi obitoriali	2,9
	d) attività amministrative e relazionali critiche nell'ambito dell'Ufficio Funerali	2,9
FUNZIONI SPECIALISTICHE	Unità organizzative preposte alla gestione di:	
	a) stampa e archiviazione ottica di documenti, archivi e magazzini sezionali	1,05
	b) conservatorie e personale addetto all'utilizzo e alla movimentazione di materiale elettrico ed informatico, pulizia e sgombero locali, allestimenti per cerimonie istituzionali	1,3
	c) operazioni su attrezzature e impianti esterni	1,4
	d) movimentazione di beni, attrezzature e arredi	1,6
	e) effettuazione di interventi esterni urgenti di viabilità e mobilità (N.U.I.R.)	2,1
	f) effettuazione di interventi esterni urgenti di viabilità e mobilità, svolti su articolazione oraria comprendente anche le ore notturne	2,8
FUNZIONI DI PROTEZIONE E SICUREZZA URBANA	Unità organizzative preposte alla:	
	a) Protezione Civile	2,4
	b) costante ed elevato flusso di utenza distribuito durante l'orario di servizio, caratterizzata da situazioni di disagio sociale	2,4
	c) effettuazione di interventi esterni	1,0

4. Tale processo consente di operare una verifica di tenuta applicativa dell'istituto economico stesso, assumendo le posizioni funzionali dell'Ente ivi interessate, quale oggetto di

considerazione ai fini dell'applicazione dei criteri sopra indicati e del calcolo del relativo valore economico giornaliero, come da allegato "2":

5. La misura dell'indennità sarà definita sulla base dei seguenti criteri:
 - verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
 - ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti dell'indennità sopra indicati.
6. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati con metodo progressivo entro i valori massimi stabiliti dal CCNL 16.11.2022 ed è attribuita al dipendente, per ogni giorno di presenza in servizio in cui l'effettiva durata complessiva dell'esposizione ad una o più causali sopra indicate, sia prevalente nella stessa giornata alla durata dell'esposizione prevista, per le medesime causali, all'interno dell'unità organizzativa in cui presta la propria attività. Non è invece attribuita per le giornate lavorative in cui il dipendente è in servizio, ma non è impegnato in una delle attività esposte a rischio, disagio o maneggio di valori ed in caso di assenza totale dal lavoro a qualsiasi titolo; in caso di assenza parziale si osservano i criteri di cui al comma successivo.
7. In caso di presenza parziale nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta ove l'esposizione ad una delle causali di cui al precedente comma 3, punto I sia prevalente rispetto alla durata complessiva di tale esposizione nella medesima giornata all'interno dell'unità organizzativa in cui il dipendente presta servizio.
8. In caso di prestazione lavorativa a tempo parziale, l'indennità giornaliera sarà attribuita proporzionalmente, rapportando in ogni caso, rispetto alla propria impegnativa oraria, la durata dell'esposizione ad una o più causali sopra indicate a quella di esposizione complessiva prevista per le medesime causali all'interno dell'unità organizzativa in cui presta la propria attività.
9. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Direttori competenti nel rispetto di quanto disciplinato dal presente contratto e comunicata al personale interessato.
10. L'indennità è erogata mensilmente, ad eccezione della parte riferita al maneggio valori per la quale è prevista una erogazione unica annuale, previa liquidazione da parte delle Direzioni sulla base della verifica delle condizioni oggettive e soggettive per la sua erogazione.
11. L'indennità di cui al presente istituto si applica in continuità alle previsioni del Contratto Integrativo del 27.2.2020 che verrà disapplicato dalla data di stipula del presente Contratto Integrativo. Le modifiche da quest'ultimo introdotte avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di stipula, con la sola eccezione dell'indennità riferita alla *"Attività svolta dal personale docente ed educativo, nell'ambito dell'Area Infanzia (0-6) anni"* che sarà invece applicata a decorrere dall'inizio dell'anno educativo 2023/2024. Quest'ultima indennità è attribuita per il solo periodo del calendario scolastico, con esclusione dei periodi di interruzione dello stesso e del periodo di svolgimento delle attività ulteriori rispetto al calendario scolastico, eventualmente definite ai sensi del c.c.n.l. e dell'art. 32
12. Anche in vigore del presente Contratto Integrativo l'attribuzione dell'Indennità Condizioni Lavoro per il personale dell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione è riservata esclusivamente al personale iscritto in tale Area ed appartenente ai profili della Polizia Locale che non svolge in via continuativa la prestazione giornaliera in servizi esterni di cui all'art. 28, nonché al personale docente ed educativo, rispettivamente delle scuole dell'infanzia e dei servizi educativi per l'infanzia (Area infanzia 0-6 anni), tenuto conto dello specifico contenuto usurante delle attività svolte in via continuativa.

W
OM

13. L'attribuzione e/o la revoca delle indennità di cui al presente articolo avviene ad opera delle Direzioni cui appartiene il personale destinatario delle stesse. Nel caso di attribuzione dell'indennità a nuovi gruppi di personale, la richiesta della Direzione interessata, completa di tutte le motivazioni atte a dimostrare la corrispondenza con i requisiti previsti dal presente Contratto Integrativo, sarà valutata dalla Direzione Organizzazione e Risorse Umane che ne autorizzerà l'erogazione, previa valutazione sulla sostenibilità della nuova maggiore spesa in relazione alle destinazioni delle risorse decentrate su questo specifico istituto. Ove la stessa non sussista nell'anno della richiesta l'istruttoria sarà differita a quando le relative risorse saranno rese eventualmente disponibili a seguito della contrattazione annuale di destinazione delle risorse della contrattazione.
14. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO

Per attività esposta a rischio si intende l'esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dall'Area o dal profilo professionale di appartenenza. Nell'Ente sono considerate esposte a rischio le attività di cui alla tabella seguente:

NR.	TIPOLOGIA ATTIVITA' RISCHIO
1	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi per trasporto di persone, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico
2	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico
3	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla rimozione e seppellimento salme
4	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, forni inceneritori, reparti tipografici e litografici
5	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di giardinaggio e all'impiego di antiparassitari
6	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi
7	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie
8	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi di precipitazione (caduta), urto, trazione, estensione
9	Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi di irradiazioni pericolose per la salute
10	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esecuzione di opere eseguite a cielo aperto o in sotterraneo
11	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo l'esercizio di magazzini per il deposito di merci o altri materiali.
12	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo ad attività concernenti carico e scarico (anche carichi negli archivi)
13	Prestazioni di lavoro che comportano il trasporto di valori fra le sedi del Comune
14	Prestazioni di lavoro che comportano rischio di elevata e/o estrema conflittualità con l'utenza o rapporto con utenza particolarmente aggressiva

AT FL E.A. [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] 20 [signature]

15	Prestazioni di lavoro svolte in modo non routinario all'esterno, che comportano esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, implicanti altresì gestione di imprevisti per i quali è richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative
----	--

B) ATTIVITA' ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo o profilo di inquadramento. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

NR	TIPOLOGIA ATTIVITA' DISAGIATA
1	Prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno
2	Prestazioni connesse allo stress relazionale riconducibile ad una continua, prolungata, dedicata o esclusiva attività di front office, svolta attraverso l'uso di specifiche attrezzature quali telefono, cuffie o auricolari dedicati o terminali video (es. servizi di call center o di help desk telefonico)
3	Prestazioni rivolte a specifiche categorie di utenti particolarmente sensibili o che versino in particolari condizioni di disagio sociale o materiale o prestazioni concernenti rapporti con l'utenza che espongano in modo non sporadico, per la particolare tipologia di servizio reso, a condizioni di aggressività verbale e fisica
4	Prestazione esterna non routinaria soggetta normalmente ad imprevisti, per la quale viene richiesta ai dipendenti una autonoma e immediata adozione di decisioni operative
5	Prestazione che prevede spostamenti sul territorio dovuti alla necessità di prestare servizio specifico agli utenti o per verifiche, controlli e sopralluoghi
6	Prestazioni rese in situazioni ambientali difficili in luoghi chiusi o aperti (es. attività svolta in luoghi esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o elevate, esposizione a fumi e vapori)
7	Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale
8	Prestazioni svolte in situazioni ambientali connotate da utenza differenziata o a mediante esposizione continua e diretta a strumentazioni tecnologiche per il supporto di gruppi operativi esterni

C) ATTIVITA' CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti a servizi all'interno dei quali vi sia un maneggio di valori unicamente per le gestioni contabilmente riscontrabili dalla Direzione Bilancio e Partecipate.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza del Dirigente, sulla base di quanto stabilito nel presente contratto e dalla disciplina interna all'ente.

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei dati appositamente comunicati sull'effettivo maneggio di valori.

Il Valore dell'Indennità (VI) spettante ai lavoratori interessati è determinato secondo la seguente scala di valori:

PESO PONDERATO INDENNITA' (PPI)	VALORE INDENNITA' (VI)
Peso ponderato <= 0,50 punti	1,00 €
Peso ponderato compreso fra 0,51 e 1,0 punti	1,30 €
Peso ponderato compreso fra 1,1 e 1,4 punti	1,60 €
Peso ponderato compreso fra 1,5 e 1,7 punti	1,80 €
Peso ponderato compreso fra 1,8 e 1,9 punti	2,00 €
Peso ponderato compreso fra 2,0 e 2,4 punti	2,50 €
Peso ponderato compreso fra 2,5 e 2,9 punti	3,00 €
Peso ponderato compreso fra 3,0 e 3,4 punti	3,50 €
Peso ponderato compreso fra 3,5 e 3,9 punti	4,00 €
Peso ponderato compreso fra 4,0 e 4,4 punti	4,50 €
Peso ponderato compreso fra 4,5 e 4,9 punti	5,00 €
Peso ponderato compreso fra 5,0 e 5,4 punti	5,50 €
Peso ponderato compreso fra 5,5 e 5,9 punti	6,00 €
Peso ponderato compreso fra 6,0 e 6,4 punti	6,50 €
Peso ponderato compreso fra 6,5 e 6,9 punti	7,00 €
Peso ponderato compreso fra 7,0 e 7,4 punti	7,50 €
Peso ponderato compreso fra 7,5 e 7,9 punti	8,00 €
Peso ponderato compreso fra 8,0 e 8,4 punti	8,50 €
Peso ponderato compreso fra 8,5 e 8,9 punti	9,00 €
Peso ponderato compreso fra 9,0 e 9,4 punti	10,00€
Peso ponderato compreso fra 9,5 e 9,9 punti	10,50€
Peso ponderato compreso fra 10 e 10,4 punti	11,00€
Peso ponderato compreso fra 10,5 e 10,9 punti	11,50€
Peso ponderato compreso fra 11,0 e 11,4 punti	12,00€
Peso ponderato compreso fra 11,5 e 11,9 punti	12,50€
Peso ponderato compreso fra 12,0 e 12,4 punti	13,00€
Peso ponderato compreso fra 12,5 e 12,9 punti	13,50€
Peso ponderato compreso fra 13,0 e 13,4 punti	14,00€
Peso ponderato compreso fra 13,5 e 13,9 punti	14,50€
Peso ponderato uguale o > a 14 punti	15,00€

Capo IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 25 Incentivi previsti da disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva ai fini dell'incentivazione del personale interessato.
2. Salvo quanto previsto per gli incentivi regolati dal presente Capo del contratto integrativo, per la disciplina relativa ad ulteriori istituti incentivanti previsti da disposizioni di legge, si rinvia agli appositi Regolamenti adottati dall'Ente, sulla base dei criteri definiti in sede di specifica contrattazione decentrata.

Art. 26 Incentivi attività riscossione

In attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, le parti si impegnano a definire i criteri di ripartizione dell'incentivo per le attività di riscossione finalizzate

al trattamento accessorio del personale dipendente, coinvolto nel raggiungimento di specifici obiettivi nella gestione delle entrate. L'accordo, ove definito entro i termini di stipula definitiva del presente contratto, ne costituirà allegato parte integrante.

TITOLO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 27 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività con oneri a carico di privati

1. In occasione di servizi con oneri a carico di privati alle ore di servizio aggiuntivo si applicano le disposizioni di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018, auspicando pari opportunità di adesione indistintamente a tutti gli operatori.

Art. 28 Indennità servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende in via continuativa la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, includendovi, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio esterno svolto
2. L'individuazione del personale destinatario della presente indennità è effettuata dal Comando, nel rispetto dei requisiti di cui al comma precedente. Eventuali modifiche alle modalità di svolgimento del servizio esterno, tali da escludere il mantenimento dei requisiti di cui al comma precedente, determinano l'interruzione dell'erogazione della presente indennità, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è intervenuta la modifica.
3. L'indennità è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di cui al comma 1 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dell'attività; la stessa non compete in ogni caso di assenza dal servizio e qualora la prestazione resa sia stata inferiore alla metà dell'orario giornaliero ordinario ed è riproporzionata in caso di prestazione ad orario ridotto (part-time).
4. Il valore dell'indennità è stabilito in € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio. L'indennità è erogata con cadenza mensile sulla base dell'effettiva presenza in servizio.
5. L'indennità di Servizio Esterno non è cumulabile con l'indennità Condizioni Lavoro. Il personale della Polizia Locale che non si trovi nelle condizioni di cui al precedente comma 1 non è destinatario, nemmeno parzialmente, della presente indennità.

Art. 29 Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta, entro il valore massimo previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, al personale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari non incaricato di posizione di Elevata Qualificazione, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado, al ruolo rivestito e alle caratteristiche dimensionali e ambientali entro cui lo stesso è chiamato a rendere la propria attività.
2. Il sistema di definizione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:
 - GRADO RIVESTITO
 - RESPONSABILITÀ CONNESSE AL RUOLO

- CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

- Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al successivo comma 4, punto 2) sono individuate dal Dirigente competente in relazione all'organizzazione del Corpo di Polizia Locale assicurando la conoscenza degli ambiti (uffici) e dei contingenti assegnati. **L' indennità di cui sopra viene assegnata applicando il criterio della trasparenza e, ove possibile, della rotazione biennale;** nell'atto di attribuzione sono declinati i concreti livelli differenziati di responsabilità, ulteriori a quelle proprie del grado rivestito, legittimanti l'attribuzione della responsabilità connessa al ruolo. A richiesta delle OO.SS. e R.S.U. dovranno essere resi noti i nominativi dei soggetti ai quali è stata attribuita l'indennità esclusivamente al solo fine di verificare il rispetto del criterio di rotazione. Tali posizioni hanno valenza solo organizzativa e non gerarchica. Le altre variabili costituenti la presente indennità, comma 4, punto 1) e punto 3) sono invece attribuite, rispettivamente, in relazione al grado rivestito e al verificarsi della condizione che ne legittima l'attribuzione, secondo quanto meglio definito nei commi seguenti.
- Ogni variabile della presente indennità viene graduata, rispettivamente secondo il grado (segno distintivo) rivestito dal dipendente della polizia locale, alla eventuale responsabilità connessa al ruolo ed infine all'eventuale coinvolgimento in ambiti dimensionali, territoriali e ambientali che connotano il territorio comunale, in stretta relazione alle competenze e responsabilità della Polizia Locale al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

1) GRADO RIVESTITO

Per la definizione del grado (o segno distintivo) si fa riferimento a quelli definiti dalla normativa regionale in materia. A ciascun grado (o segno distintivo) vigente ed alle responsabilità ad esso connesse, viene assegnato un valore economico annuo, sviluppato secondo la rilevanza del grado (o segno distintivo) ricoperto, come segue:

AREA	GRADO	IMPORTO ANNUO
ISTRUTTORI	Agente	€ 1.330,00
	Agente scelto	€ 1.345,00
	Assistente	€ 1.440,00
	Assistente scelto	€ 1.500,00
	Assistente esperto	€ 1.545,00
	Sovrintendente	€ 1.575,00
	Sovrintendente scelto	€ 1.585,00
	Sovrintendente esperto	€ 1.595,00
FUNZIONARI	Vice Commissario	€ 3.605,00
	Commissario	€ 3.630,00
	Commissario Capo	€ 3.650,00

2) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO (personale Area degli Istruttori)

Nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connesse, oltre che al grado, altresì al ruolo rivestito, l'assetto delle responsabilità, per il solo personale inquadrato nell'Area degli Istruttori, viene articolato su tre variabili di attività prestate in autonomia gestionale, come di seguito rappresentato:

- Interazioni complesse con più soggetti, anche esterni al Corpo di Polizia Locale, finalizzate a fornire indicazioni operative e a garantire supporto gestionale ad una molteplicità di operatori

II. Supporto al personale di ruolo dirigenziale o ai Responsabili di Unità in relazione alla pianificazione di attività di più servizi e al miglioramento organizzativo, nonché nella gestione di rapporti di natura istituzionale con soggetti esterni all'Ente.

III. Gestione di attività operative che richiedono capacità gestionale per attività complesse.

Per ciascuna delle predette variabili è prevista una indennità, integrativa a quella riferita al grado rivestito, di valore non superiore ad € 550,00 annue, attribuita secondo criteri di selettività, in base alla tabella sotto riportata.

PARAMETRO	IMPORTO ANNUO	ATTIVITA'
1	500,00 €	Assolvimento di compiti con una delle variabili
2	550,00 €	Assolvimento di compiti con almeno due variabili

3) CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

In relazione alla rilevante complessità organizzativa del Comando di Polizia Locale e alle connesse competenze, responsabilità e attività distribuite all'interno del territorio comunale è individuato un autonomo livello di responsabilità, integrativo rispetto a quelli che precedono, attribuito dal Dirigente del servizio competente, al personale chiamato a svolgere, per una maggiore efficacia dell'espletamento delle competenze di sicurezza urbana, la propria attività in situazioni ambientali e territoriali diverse da quella ordinariamente spettante, che comporta a tal fine un diverso e maggiore livello di responsabilità rispetto al grado rivestito e/o al ruolo agito.

Il valore di questa variabile è definito in € 20 per ciascuna effettiva attività prestata in situazioni ambientali diverse da quelle ordinariamente svolte, su specifica richiesta del Comando.

5. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate, ad eccezione della quota riferita alla variabile di cui al comma 4, punto 3), che viene determinata come indicato nella specifica disciplina.
6. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento o, per quanto attiene l'indennità di cui al comma 4, punto 1), allorché vi sia un avanzamento del grado rivestito in attuazione di quanto definito dalla normativa regionale in materia con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello in cui è intervenuta la modifica.
7. L'importo definito in base alle tre variabili costituenti la presente indennità è cumulabile entro il valore massimo previsto dal contratto collettivo nazionale per ciascuna delle Aree interessate, viene corrisposto per dodici mensilità ed è erogato con cadenza mensile, considerando altresì il valore integrativo di cui al precedente comma 4, punto 3), riferito al periodo mensile precedente quello dell'erogazione.
8. La responsabilità di cui al comma 4, punto 1) integra altresì l'obbligazione in capo all'operatore di Polizia Locale, in qualsiasi grado (segno distintivo) inserito, a rendere la propria immediata operatività dall'inizio alla fine turno di lavoro assegnato. La responsabilità di cui al comma 4, punto 2) integra altresì in capo all'operatore di Polizia Locale a cui la stessa è attribuita a rendere l'obbligazione prevista dall'intesa sottoscritta in data 28.4.2015, che pertanto è limitatamente alla parte che qui interessa rimane in vigore.

9. l'indennità di responsabilità connessa al ruolo disciplinata dal precedente comma 3 e dal punto 2 sarà oggetto di revisione entro sei mesi dalla data di stipula del presente contratto. In tale sede sarà rivalutata altresì la posizione di dipendenti operanti nell'ambito di specifici servizi del Corpo, con riguardo a situazioni per le quali non sono stati individuati, a tutt'oggi, gli assetti organizzativi definitivi.

Art. 30 Modalità di utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. Le parti definiscono che, sino a diversa nuova intesa, la quota dei proventi di cui all'art. 208, commi 4, lett. c) e 5 del D.lgs n. 285/1992 sia destinata, sotto forma di contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
2. l'Amministrazione, per l'anno 2023, si impegna a liquidare, per le finalità di cui al comma precedente, l'intera somma iscritta a bilancio, pari a € 2.600.000=

Art. 31 Disposizioni finali, transitorie e di rinvio della Sezione Polizia Locale

1. Gli articoli 27, 28, e 29 sostituiscono, dalla data di stipula del presente contratto gli artt. 16, 17 e 18 del Contratto Integrativo 27.2.2020, ad eccezione dei valori indicati nella tabella di cui all'art. 18, comma 4, punti 1 e 3 con riferimento all'Area dei Funzionari che si applicano invece con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di stipula del presente contratto, in luogo dell'applicazione, per tale annualità, del progetto di cui all'art. 19, comma 3 del Contratto Integrativo 27.2.2020 e degli impegni assunti nella dichiarazione congiunta n. 7 a tale Contratto, che devono intendersi pertanto disapplicati da tale annualità.
2. Continua a trovare applicazione quanto previsto dal comma 2 dell'art. 19 del Contratto Integrativo 27.2.2020 con riferimento agli istituti di cui agli artt. 24 (Indennità condizioni lavoro) (per il personale cui si applica tale disciplina), 28 (Indennità servizio esterno) e 29 (indennità di funzione).
3. Qualora la normativa regionale dovesse introdurre variazione ai gradi (segni distintivi) le Parti definiranno le opportune modifiche all'Indennità di Funzione di cui all'art. 29, comma 4, punto 1) considerando i valori ivi definiti e nel rispetto del limite individuale annuo definito per ciascuna Area.
4. Il Comando procederà a dare attuazione al reinquadramento nei gradi spettanti per quel personale che si trova nelle condizioni previste dalla nota della Regione Lombardia - Protocollo Y1.2021.0002860 del 01/04/2021.

TITOLO VII - SEZIONE RELATIVA AL PERSONALE EDUCATIVO - SCOLASTICO-FORMATIVO

Art. 32 Definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto al calendario educativo per il personale dei Nidi e Scuole dell'Infanzia

1. Nell'ambito dei Servizi all'Infanzia (0-6 anni: Scuole dell'Infanzia e Nidi d'Infanzia), possono essere programmate, previa procedura di confronto, attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario educativo-scolastico per un periodo nel mese di luglio non superiore a n. 4 settimane, eventualmente incrementate di un numero di giornate previste dal calendario solare per garantire la continuità dei servizi all'utenza da utilizzarsi sia per le

attività delle Scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.

2. Per tali attività viene riconosciuta al personale un'incentivazione economica da definirsi, annualmente o pluriennalmente, nell'ambito negoziale per la destinazione delle risorse decentrate.
3. Per il triennio 2023-2025 l'incentivazione viene riconosciuta secondo i criteri e le modalità previste dal Protocollo sottoscritto in data 31.05.2023. In caso di protrazione delle attività come previste dal comma 1 del presente articolo, per le relative giornate aggiuntive al personale viene riconosciuta la quota di incentivazione di cui al richiamato Protocollo calcolata su base giornaliera.

Art. 33 Definizione degli incentivi economici a favore del personale insegnante degli istituti gestiti dagli Enti Locali.

1. Nell'ambito del personale insegnante addetto alle Scuole Civiche superiori possono essere programmate, previa procedura di confronto, attività ulteriori al termine del calendario scolastico, per un periodo non superiore a quattro settimane per attività didattiche, di aggiornamento professionale e di verifica dei risultati e del piano di lavoro.
2. Per tali attività verrà riconosciuta, al personale, una incentivazione economica da definirsi annualmente o pluriennalmente nell'ambito negoziale per la destinazione delle risorse decentrate.

TITOLO VIII -DISAPPLICAZIONI - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 Disposizioni finali

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto, dalla data indicata nei singoli articoli o, in mancanza di specifici riferimenti, dalla data di stipula dello stesso, sostituiscono tutta la disciplina interna all'Ente previgente riferita ai medesimi istituti o incompatibile con essa, che viene pertanto da tali date disapplicata, ad eccezione dell'art. 20, comma 2) del C.I. 27.02.2020
2. In relazione all'incremento degli importi massimi previsti per l'Indennità Condizioni Lavoro, disposti dall'art. 84-bis del c.c.n.l. 16.11.2022, le parti si danno reciprocamente atto che sono superate le ragioni che hanno determinato la necessità di sottoscrivere la dichiarazione congiunta n. 6 al Contratto Integrativo stipulato il 27.2.2020 per gli operatori dell'Area Servizi Funebri e Cimiteriali, per gli operatori del N.U.I.R. non impiegati in regime orario turnato e per gli operatori tecnici dell'Area Protezione Civile. Permangono invece le ragioni per mantenerne gli effetti per il restante personale ivi indicato, già in forza all'Ente alla data del 31.12.2019, sino a quando permanga in servizio con le medesime funzioni presso le medesime Unità organizzative.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Le parti avvieranno un percorso comune di confronto per definire una raccolta sistematica di tutte le clausole di contrattazione integrativa che rimangono in vigore successivamente alla stipula del presente contratto integrativo

ALLEGATI

- All. 1 Procedura per l'applicazione della disciplina delle progressioni orizzontali - periodo 2023-2026
- All. 2 Modalità di determinazione dell'Indennità Condizioni di Lavoro (art. 24 del contratto integrativo)
- All. 3 Criteri relativi all'incentivo per le attività di Riscossione ai sensi dell'art. 26, ultimo periodo



PROCEDURA PER L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI - PERIODO 2023-2026

1. REQUISITI DI ACCESSO

Possono accedere alle progressioni i dipendenti, in servizio a tempo indeterminato alla relativa data di decorrenza, che si trovano nelle seguenti condizioni:

- non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica. I 3 anni vengono computati procedendo a ritroso dalla data di decorrenza del differenziale stipendiale.
- non avere ricevuto, nel biennio precedente la data di decorrenza della progressione economica orizzontale sanzioni disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla data di approvazione delle graduatorie, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.
- Avere ottenuto almeno 3 valutazioni della performance individuale conseguite nel Comune di Milano. A tale fine verranno prese in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stata possibile la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Le graduatorie per l'accesso alla progressione economica sono formate annualmente per Area al termine del procedimento di valutazione della performance individuale.

I criteri di valutazione per la formazione di ciascuna graduatoria sono i seguenti:

CRITERI VALUTAZIONE	DI AREE			
	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari
Performance	60	60	60	60
Esperienza professionale	40	40	40	40

- Valutazione della performance individuale.** Ai fini del presente criterio si prenderà in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità.

Range di punteggio	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari ed EQ
Valutazione pari o superiore a 96	60	60	60	60
Valutazione pari o superiore a 91 e inferiore a 96	58,5	58,5	58,5	58,5
Valutazione pari o superiore a 86 e inferiore a 91	57	57	57	57
Valutazione pari o superiore a 81 e inferiore a 86	55,5	55,5	55,5	55,5
Valutazione pari o superiore a 76 e inferiore a 81	54	54	54	54
Valutazione pari o superiore a 71 e inferiore a 76	52,5	52,5	52,5	52,5
Valutazione pari o superiore a 66 e inferiore a 71	51	51	51	51
Valutazione pari o superiore a 60 e inferiore a 66	49,5	49,5	49,5	49,5

b) **Esperienza professionale**, da intendersi come l'esperienza maturata nell'Area contrattuale di appartenenza, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi.

- b.1 Sono attribuiti punti 6 a OPERATORI/OPERATORI ESPERTI e 6 punti a ISTRUTTORI/FUNZIONARI ED EQ per ogni anno di servizio a tempo determinato e indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001, calcolati con riferimento alla data di conseguimento dell'ultima progressione economica sino al 31 dicembre dell'anno precedente quello a cui si riferisce la selezione per la nuova progressione all'interno dell'Area;
- b.2 Sono attribuiti ulteriori punti 0,1 ai dipendenti di tutte le AREE per ogni anno di servizio a tempo determinato e indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nella medesima Area di cui al punto b.1),¹.

In caso di superamento o mancato raggiungimento del punteggio max consentito per il criterio di valutazione in parola, si procederà come segue:

- 1) Il punteggio più alto conseguito in graduatoria sarà riportato al punteggio massimo previsto nei criteri di valutazione per l'esperienza professionale;
- 2) Conseguentemente, tutti i restanti punteggi in graduatoria saranno riproporzionati rispetto a quanto previsto al punto 1)

Ai fini della valorizzazione del criterio "esperienza professionale" verranno applicati alle progressioni relative agli anni 2023, 2024, 2025 i punteggi come descritti ai precedenti punti b.1 e b.2. Per l'anno 2026 verrà applicato unicamente il punteggio di cui al precedente punto b.1

¹ In sede di prima applicazione rilevano gli anni di servizio a tempo indeterminato presso amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 165/2001 nell'Area di appartenenza, tenuto conto della tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione - Tabella B del CCNL 16.11.2022)

PROCEDURA

La procedura finalizzata all'attribuzione dei differenziali stipendiali verrà avviata ad avvenuta sottoscrizione del contratto annuale di destinazione delle Risorse decentrate sulla base delle risorse stabili disponibili per ciascuna annualità e della quantità di progressioni definita in contrattazione.

Ai fini dell'avvio della procedura, viene pubblicato un avviso interno di applicazione dell'istituto per ciascuna annualità prevista nel presente allegato, dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 15 giorni per la comunicazione dei periodi lavorati presso altre amministrazioni pubbliche.

Scaduto tale termine, vengono formate le graduatorie degli aventi diritto per ogni Area di inquadramento tenendo conto dei criteri di valutazione di cui al precedente punto 2).

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto.

In sede di formazione delle graduatorie, in caso di parità di punteggio, si applicano i seguenti criteri, in ordine di priorità, favorendo:

- ✓ maggiore esperienza professionale
- ✓ maggiore media della valutazione della performance individuale
- ✓ maggiore anzianità anagrafica

Le graduatorie formate per ciascuna Area ad esito della valutazione comparativa vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso ed è riconosciuta, ai dipendenti collocati in posizione utile entro i posti programmati per ciascuna annualità.

Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

OM

fin 4

PK

pe

OM

te

PK

gm
pm

S. A.

AO

FS

PK
H.

PK

PK

MODALITA' DI DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - ART. 24 CONTRATTO INTEGRATIVO

INCIDENZA DELLE CAUSALI

Le causali dell'Indennità per particolari condizioni di lavoro sono tre, sono pesate in relazione all'importanza della loro ricaduta sulla prestazione lavorativa e ciascuna è articolata in massimo cinque livelli che descrivono la diversa esposizione della prestazione, come da tabella seguente:

ATTIVITA' RISCHIOSE	MAX PUNTI 5	4 LIVELLI
ATTIVITA' DISAGIATE	MAX PUNTI 4,5	5 LIVELLI
ATTIVITA' COMPORTANTI MANEGGIO VALORI	MAX PUNTI 1,5	3 LIVELLI

Attività rischiose:

TIPOLOGIA DI ESPOSIZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
sensibile	<ul style="list-style-type: none"> esposizione costante e rilevante ad un fattore di rischio (sino ad un terzo della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione costante a più fattori di rischio, complessivamente entro un terzo dell'orario o del turno di servizio settimanale 	2
intenso	<ul style="list-style-type: none"> esposizione costante e rilevante ad un fattore di rischio (superiore ad un terzo ed entro due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione costante a più fattori di rischio, complessivamente per un periodo temporale superiore ad un terzo ed entro i due terzi della durata dell'orario o del turno di servizio settimanale 	3,5
notevole	<ul style="list-style-type: none"> esposizione costante e prevalente ad un fattore di rischio (superiore ai due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione costante a più fattori di rischio, complessivamente per un periodo temporale superiore ai due terzi della durata dell'orario o del turno di servizio settimanale 	4,5
elevato	<ul style="list-style-type: none"> esposizione elevata, costante e continuativa ad un fattore di rischio (superiore ai due terzi della durata dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione a più fattori di rischio complessivamente per un periodo temporale superiore ai due terzi della durata dell'orario di servizio settimanale, anche correlato a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, con esclusione di quelle che determinano la sussistenza di una turnazione cui è correlata specifica indennità ai sensi del c.c.n.l. 	5

Attività disagiate

TIPOLOGIA DI ESPOSIZIONE	DESCRIZIONE	PUNTI
sensibile	<ul style="list-style-type: none"> esposizione costante e rilevante ad un fattore di disagio (sino ad un terzo della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione costante a più fattori di disagio, complessivamente entro un terzo dell'orario o del turno di servizio settimanale oppure prestazioni di lavoro determinate, in modo continuo, da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione cui è correlata specifica indennità ai sensi del c.c.n.l. 	1
intenso	<ul style="list-style-type: none"> esposizione costante e rilevante al fattore di disagio (superiore ad un terzo ed entro due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione costante a più fattori di disagio, complessivamente per un periodo temporale superiore ad un terzo ed entro i due terzi dell'orario o del turno di servizio settimanale oppure esposizione di grado "sensibile" a fattori di disagio, unitamente a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione cui è correlata specifica indennità ai sensi del c.c.n.l. 	2
notevole	<ul style="list-style-type: none"> l'esposizione al fattore di disagio costante e prevalente (superiore ai due terzi della durata settimanale dell'orario o del turno di servizio) oppure esposizione costante a più fattori di disagio, complessivamente per un periodo temporale superiore ai due terzi dell'orario o del turno di servizio settimanale oppure esposizione di grado "intenso" a fattori di disagio, unitamente a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione cui è correlata specifica indennità ai sensi del c.c.n.l. 	3
elevato	<ul style="list-style-type: none"> esposizione di grado "notevole" a fattori di disagio, unitamente a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione cui è correlata specifica indennità ai sensi del c.c.n.l. 	4
significativamente elevato	<ul style="list-style-type: none"> esposizione al fattore di disagio in modo continuativo per l'intera prestazione lavorativa, anche eventualmente correlato a prestazioni di lavoro determinate da particolari articolazioni dell'orario di lavoro, che non determinano in ogni caso la sussistenza di una turnazione cui è correlata specifica indennità ai sensi del c.c.n.l. 	4,5

Attività comportanti maneggio valori

L'indennità è riconosciuta al personale cui sia attribuito con formale atto dirigenziale il maneggio dei valori espletato in servizi ove lo stesso avvenga in via continuativa. Tale attività è remunerata in relazione all'importo annuo di quanto movimentato e prescinde dal contesto interno (benchmark interno) in cui la stessa è resa.

TIPOLOGIA DI MOVIMENTAZIONE VALORI	DESCRIZIONE	PUNTI
sensibile	Maneggio di valori di importo annuo compreso fra € 5.164,57 ed € 129.411,22	0,5
rilevante	Maneggio di valori di importo annuo compreso fra € 129.411,23 ed € 258.228,45	1,0
elevato	Maneggio di valori di importo annuo superiore ad € 258.228,45	1,5

Il grado di esposizione alla causale di rischio, disagio o maneggio valori è valutato, alternativamente, sulla prestazione lavorativa settimanale contrattuale del dipendente ovvero, qualora l'esposizione alla causale sia omogenea per gruppi di dipendenti, alternativamente su quella dell'orario o turno di servizio o, per quelle esposizioni riferite ai rapporti con l'utenza, all'orario di apertura al pubblico.

DETERMINAZIONE DELL'INDENNITA'

A seguito della verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori si definisce il relativo grado di esposizione secondo le tabelle che precedono.

Effettuata la predetta verifica si determina il Peso Ponderato dell'Indennità ai fini della successiva determinazione del Valore dell'Indennità spettante. Come indicato nel contratto la quota **MV** è erogata annualmente in unica soluzione.

Per la determinazione del **Peso Ponderato dell'Indennità** si utilizza la seguente formula:

$$PPI = (ER * IBI) + (ED * IBI) + (MV)$$

Dove:

- **PPI** sta per Peso Ponderato Indennità
- **ER** sta per tipologia di Esposizione al Rischio
- **ED** sta per tipologia di Esposizione al Disagio
- **MV** sta per Maneggio Valori
- **IBI** sta per Indice di Benchmark Interno

Comune di
Milano

Milano, 13 dicembre 2023

Verbale relativo all'Incentivo Attività Riscossione

Le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono incontrate in data 11.12.2023 e in data 13.12.2023 per l'illustrazione e lo svolgimento degli approfondimenti relativi all'applicazione dell'Incentivo Attività Riscossione.

Richiamato qui integralmente l'art. 26 dell'ipotesi di Contratto Integrativo sottoscritto in data 12.12.2023,

Vista l'informativa trasmessa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in data 10.12.2023 avente ad oggetto "Tabella criteri di ripartizione figure professionali"

Al termine degli incontri svoltisi nelle date sopra riportate, nel corso dei quali sono state fornite ulteriori informazioni; a seguito di approfondito confronto, le Parti convengono sui criteri previsti negli allegati documenti che costituiscono parte integrante del presente verbale e si accordano al fine di effettuare un monitoraggio annuale in relazione all'applicazione dei criteri definiti.

Per la Parte Pubblica

Per la Parte Sindacale

FP CGIL

CISLFP

UIL FPL

CSA

RSU

ANDREA LANZI
Comune di Milano
Direttore di Area
14.12.2023 17:49:55 GMT+01:00

ANTONELLA
FABIANO
Comune di Milano
Direttore di Direzione
14.12.2023 21:10:05
GMT+01:00

MONICA MORI
Comune di Milano
Direttore di Direzione
22.12.2023 09:00:47
GMT+01:00

FUNZIONE	FASE DETERMINAZIONE DELL'ENTRATA	FASE RISCOSSIONE VOLONTARIA	FASE RECUPERO EVASIONE E PARTECIPAZIONE AL CONTRASTO ALL'EVASIONE CONTRIBUTIVA	FASE RISCOSSIONE COATTIVA E CONTENZIOSO
PESO	30%	5%	40%	25%
ATTO CONCLUSIVO DELLA FASE	Determinazione dell'entrata	Emissione e invio avvisi di pagamento	Emissione e notifica avvisi di accertamento esecutivo e segnalazioni	Emissione atti di ingiunzione di avvisi di accertamento azioni cautelari ed esecutive. Gestione contenzioso
Direttore di Direzione	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
Responsabile della fase	7,0%	7,0%	7,0%	7,0%
Responsabile del tributo	7,0%	7,0%	7,0%	7,0%
Responsabile del procedimento	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%
Collaboratori dei Responsabili	75,0%	75,0%	75,0%	75,0%
Ambito attività amministrativa	21,6%	3,6%	28,8%	18,0%
Ambito attività informatica	0,6%	0,1%	0,8%	0,5%
Ambito attività contabile	0,3%	0,1%	0,4%	0,3%
Totale per fase	100,00%	100%	100%	100%

MONICA MORI
Comune di Milano
Direttore di
Direzione
22.12.2023
09:00:47
GMT+01:00



ANDREA LANZI
Comune di Milano
Direttore di Area
14.12.2023 17:49:55
GMT+01:00

Handwritten signatures of various people, including 'W', 'R', 'P', 'S', 'F', 'G', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 1

Le Parti concordano che la responsabilità di cui all'art. 23 c 6, lett. c), sia attribuita e quindi remunerata secondo quanto ivi previsto, solo dopo la conclusione del confronto sulla individuazione dei nuovi profili professionali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 2

Le parti si impegnano a ricercare le soluzioni più opportune per ottenere tariffe scontate nell'ambito del TRASPORTO PUBBLICO LOCALE urbano ed extraurbano per tutto il personale del Comune di Milano, coinvolgendo altresì la competente Autorità di Regolazione

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 3

Le parti si impegnano nell'ambito della contrattazione annuale sulla destinazione delle risorse a valutare un incremento del fondo delle Elevate Qualificazione al fine di rivalutazione le retribuzioni di posizione e risultato di tale personale

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 4

Le parti si impegnano, in relazione all'art.23 del presente contratto e con le decorrenze previste dal comma 1 del medesimo articolo, affinché il budget, assegnato alle Direzioni che gestiscono i servizi all'Infanzia (0-6 anni) e scolastici, sia incrementato al fine di individuare il personale cui assegnare l'indennità per specifiche responsabilità, tra quello operante nelle segreterie scolastiche e delle Unità Educative.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 5

Le parti si impegnano, nell'ambito delle materie di confronto ad incontrarsi per definire l'orario di servizio, l'orario delle attività collaterali e le relative modalità di recupero di queste ultime per il personale docente delle scuole civiche, sentita la Direzione competente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 6

Le parti si impegnano, a valutare l'introduzione, all'interno dell'Ente - verificate le condizioni tecnico/organizzative - dell'istituto contrattuale relativo alla "banca delle ore" e delle "ferie solidali".

