
Comune di
CINISELLO BALSAMO

Contratto Collettivo Integrativo
2023/2025

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE 2023/2025

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 19/12/2023;

Visto il parere positivo espresso dal Collegio di Revisione sia per la costituzione sia relativamente all'ipotesi di accordo decentrato con verbale unico del 20/12/2023;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale di autorizzazione al Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione in data 28/12/2023,

In data 29 Dicembre 2023, tra la delegazione di parte datoriale composta da

- PRESIDENTE dr. Mario Conti

e

la delegazione di parte sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

-

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- C.G.I.L. F.P.: _____

- C.I.S.L. F.P. – _____

- U.I.L. F.P.L. _____

- CSA _____

USB
DICCAPSULPM

si conviene e si stipula quanto segue:

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

L'art. 8 comma 1 del CCNL 21/5/2018 confermato dall'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022 prevede la durata triennale dei CCI e la possibilità di negoziazione annuale dei criteri di riparto.

Tutti gli istituti contrattuali del CCI 2019/2021 e dei successivi CCI 2022 non richiamati nel presente accordo e non abrogati si intendono integralmente confermati.

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di CINISELLO BALSAMO, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, anche comandato da altre amministrazioni presso questo ente.
2. Lo stesso avrà giuridicamente durata fino alla sottoscrizione di un nuovo CCI; le parti assumono il reciproco impegno, anche ai fini della piena attuazione del CCNL 16/11/2022 per gli istituti la cui applicazione è rinviata alla successiva contrattazione integrativa, di seguito denominati cosiddette "code contrattuali", di iniziare la definizione di tali "code contrattuali" non appena definitivamente sottoscritto il presente contratto.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.

ART. 2 –TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato mediante incontro tra le parti con cadenza periodica concordata tra le parti stesse. Gli incontri sono convocati dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere, qualora lo ritenga necessario, all'Amministrazione altri incontri. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

ART. 3 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, ai sensi dell'art 7 comma 4 lettera s), può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

ART. 4 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022, per gli utilizzi previsti sono riassunte nella tabella che segue

TABELLA COSTITUZIONE FONDO

	IMPORTI
FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	Anno 2023
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 1.796.967,14
<small>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato), già inserite nell'importo di cui al comma precedente</small>	
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 39.936,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 45.589,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio anni 2017 e 2018 e 2019 e 2020, 2021 2022	€ 46.860,19
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018	€ 37.264,50
Art 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO	€ 72.426,90
Art 79 comma 1 BIS CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO B3 e D3 dal 1 aprile 2023	€ 99.520,18
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 115.585,26
RIDUZIONE PER DIMINUIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO 2015-2016	€ 20.420,46
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ 267.917,29
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
SOMMA RISORSE STABILI - A -	€ 1.734.640,90
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE - B -	€ 1.439.904,32
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Anno 2023	
Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	
<small>Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04/1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. d) del D.L. n. 437 del 1995, convertito nella legge n. 556 del 1996.</small>	
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno 2022	€ 1.919,18
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€ 2.250,00
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 130.161,83
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 ART. 79 COMMA 2 LETTERA C) ccln 16/11/2022	€ 819.007,78
<small>Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - combinato disposto art 67 comma 7, art 15 comma 7 e art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento, spazio liberato da risparmi su fondo POSIZIONI ORGANIZZATIVE</small>	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE - C -	€ 953.338,79
Art. 23 c. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
<small>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</small>	€ 2.393.243,11
<small>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</small>	
	IMPORTI
	Anno 2023
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - D -	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	
Art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ 53.000,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna	
Art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14)	€ 58.266,26
<small>ISTAT ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, per il riconoscimento delle attività relative al censimento permanente della popolazione trasferite dall'ISTAT</small>	€ 5.000,00
<small>maggior incasso sanzioni codice della strada cds 208 fuori limite</small>	€ 2.500,00
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 92.530,00
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2021	€ 37.264,50
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2022	€ 37.264,50
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 arretrati ANNO 2022	€ 26.217,95
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 competenza ANNO 2023	€ 26.217,95
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - D -	€ 338.261,16
	IMPORTI
	Anno 2023
RIEPILOGO FONDO ANNO di riferimento	IMPORTI
TOTALE PARZIALE RISORSE SOGGETTE A LIMITI DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO (B + C)	€ 2.393.243,11
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE (A - B)	€ 294.736,58
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (D)	€ 338.261,16
<small>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</small>	€ -
TOTALE FONDO COSTITUITO	€ 3.026.240,85
<small>RIDUZIONE IMPORTO PRUDENZIALE PER ISPEZIONE in caso di applicazione di diverso parere in merito al consolidamento delle riduzioni apportate nel periodo 2011-2014, come segnalato dalla verifica ispettiva dell' Ispettorato Generale di Finanza - Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato (prot. S.I. 1595/IV)</small>	€ -63.071,63
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 2.963.169,22

Le differenze rispetto all'anno 2022 sono riassunte nella tabella che segue:

SINTESI differenza	2023/2022
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio anni 2017 e 2018 e 2019 e 2020 2021 2022	€ 3.960,06
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 – combinato disposto art 67 comma 7 , art 15 comma 7 e art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento,	-€ 26.665,89
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 ART. 79 COMMA 2 LETTERA C) ccnl 16/11/2022	-€ 25.000,00
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno 2022	-€ 2.294,17
Art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	-€ 11.961,59
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	-€ 37.822,41
maggior incasso sanzioni codice della strada fuori limite	€ 2.500,00
Sub TOTALE	-€ 97.284,00
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018	€ 37.264,50
Art 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO	€ 72.426,90
Art 79 comma 1 BIS CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO B3 e D3 dal 1 aprile 2023	€ 99.520,18
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2021	€ 37.264,50
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2022	€ 37.264,50
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 arretrati ANNO 2022	€ 26.217,95
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 competenza ANNO 2023	€ 26.217,95
Sub TOTALE	€ 336.176,48
TOTALE GENERALE	€ 238.892,48

ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2023, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, del vigente CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. Per gli anni successivi il riparto dovrà essere nuovamente contrattato alla luce delle risorse disponibili, fermo restando la validità triennale del presente CCI.

2. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance di competenza, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente

3. Eventuali risparmi nell'utilizzo degli istituti contrattuali di cui alla tabella di utilizzo verranno destinati in aumento alla performance individuale.

4. Con riferimento alle risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 79, comma 2, del CCNL 2 le parti, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, integrano il fondo 2023 per l'importo di euro 130.161,83 corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza

5. In conformità agli indirizzi forniti dall'Amministrazione, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo p come da tabella che segue:

TABELLA UTILIZZO FONDO

finanziamento		istituto	2023 cci UTILIZZO
stabili	progressioni orizzontali		1.089.644,04
stabili	progressioni orizzontali contrattate		83.000,00
stabili	indennità comparto		205.256,68
stabili	indennità ex 8 qf		10.254,00
stabili	differenziale B3-D3		91.291,03
stabili	indennità nidi		35.801,56
STABILI			1.515.247,31

variabili	indennità turno, reperibilità e condizioni di lavoro		600.000,00
variabili	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.		
variabili	Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B e C e D		
variabili	indennità specifiche responsabilità nuova art 84		170.000,00
variabili	PRODUTTIVITÀ TRIBUTI		
variabili	Performance individuale Generale		450.000,00
variabili	Performance Organizzativa PL		4.000,00
variabili	produttività nidi luglio		32.144,00
variabili	Istat		5.000,00
variabili	Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.		2.250,00
variabili	Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi		53.000,00

VARIABILI 1.316.394,00

TOTALE	2.831.641,31
Resti	131.527,91

Eventuali resti derivanti da risparmi su altri istituti saranno destinati alla performance individuale.

Art. 6 DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELL'AREA CONTRATTUALE D'INQUADRAMENTO (progressioni orizzontali)

Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di “**differenziali stipendiali**” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali per gli incrementi dei dipendenti, per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
- b) La distribuzione del budget tra le diverse aree contrattuali viene effettuato come segue:

X: media esperienza professionale dei dipendenti di ciascuna area contrattuale calcolato sulla base del numero di anni e di mesi di permanenza nell'area contrattuale e nel livello economico (peo) o differenziale stipendiale di appartenenza;

Y: numero di aventi diritto in ciascuna area contrattuale

Z: $X*Y$

Sigma: parametro Sommatoria di $X*Y$

J: Budget complessivo contrattato/Sigma

Budget per ciascuna area: $J* Z$

Numero di passaggi per area: Budget/costo differenziale per singola area

Eventuale correttivo: in considerazione delle interpretazioni affermatasi da parte del MEF/RGS e di diverse Corti dei Conti in merito alla “quota limitata” contrattualmente definita per tale istituto, le parti concordano che, in prima applicazione, in nessuna area contrattuale (ex categoria giuridica complessivamente intesa (A, B, C, D,) le PEO potranno superare la quota del 49,99% degli aventi diritto; eventuali resti derivanti dall'applicazione della presente

norma verranno destinati alle altre aree contrattuali/categorie giuridiche riapplicando il meccanismo di riparto in modo ricorsivo.

Correttivo dopo tre anni di applicazione del presente articolo: al quarto anno di applicazione della presente metodologia si interverrà con un correttivo ulteriore dato dal rapporto tra la percentuale di dipendenti con permanenza superiore a tre anni nella medesima posizione economica in ogni area contrattuale e la percentuale di ente; pertanto si moltiplicherà J*Z * il rapporto di cui sopra al fine di definire il budget di ciascuna area contrattuale

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato deve essere vigente da almeno due anni
- b) Non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale uguale per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	40	40	20	100
Operatori esperti	40	40	20	100
Istruttori	40	40	20	100
Funzionari E.Q.	40	40	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nella stessa area contrattuale qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto di 40 punti sarà assegnato alla valutazione media triennale pari a 100 . Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente al valore risultante dal calcolo.

B. Esperienza professionale

Si intende l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente e nel medesimo livello/differenziale stipendiale/Peo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella nostra AC al 1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto.

Il punteggio verrà attribuito in ragione di 1 punto per ogni mese o frazione uguale o superiore a 15gg fino ad un massimo di 40 punti.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nell'anno che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Il punteggio è attribuito in ragione di 5 punti per ogni ora di formazione fino ad un massimo di 20 punti.

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) al dipendente che non abbia mai beneficiato di progressioni;
- b) abbia beneficiato della progressione in data più remota;
- c) maggior anzianità di servizio nel Comune di Cinisello Balsamo;
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

ART. 7 – CONFERMA AMPLIAMENTO DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE

Si conferma quanto previsto dal CCI 2019/2021 art. 4 e art 5 (previdenza integrativa ex art 208 cds) e si conferma anche per il prossimo triennio l'impegno ad un incontro annuale entro il 31 dicembre di ogni anno al fine verificare se vi siano le condizioni atte a modificare i parametri di cui all'art. 4 comma 8 del CCI 2022.

Comunque, l'eventuale modifica degli stessi parametri non dovrà superare in eccesso le quote già concordate.

ART. 8 – INDENNITA' DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE IN APPLICAZIONE DELL'ART 56 DEL CCNL 21/5/2018 COME SOSTITUITO DALL'ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022

Si stabilisce il valore dell'indennità di servizio esterno (art 100) in 5,00 euro per ogni giornata di effettiva presenza al personale adibito prevalentemente al servizio esterno.

Inoltre si stabilisce:

- servizi di vigilanza notturni: € 10,50 al giorno
- servizi di vigilanza diurni e serali svolti sia in esterno che prevalentemente all'interno del Comando: € 3,00 al giorno

ART. 9 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018 e 84 bis del CCNL 16/11/2022)

Ai fini dell'indennità condizioni di lavoro si individuano tre indicatori definiti dai seguenti criteri:

1) Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi.

Criteria per individuazione
Manutenzione strade e fogne;
Segnaletica stradale;
Conduzione e manutenzione centrali termiche;
Officina meccanica;
Manutenzione verde e impianti sportivi
Rimozione e seppellimento salme;
Centro cottura asili nido e scuole;
Trasporto, con veicoli vari, di cose con eventuali operazioni di carico e scarico;
Prestazioni connesse al centro stampa comunale;
Utilizzo continuativo del mezzo di trasporto
Assistenza domiciliare anziani e portatori di handicap uso mezzo di trasporto.
Utilizzazione del Personal Computer come strumento principale di lavoro

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.

2) Mansioni disagiate

Aree prevalenti nelle quali si ritiene che si concentrino, qualitativamente e quantitativamente le mansioni disagiate:

Criteria per individuazione
Sollevamento continuativo di pesi; Permanenza in posizione scomoda; Esposizione costante alle malattie della prima infanzia e stagionali; Esposizione al rumore; Affaticamento psicologico dovuto al rapporto con i bambini piccolissimi e loro familiari.
Sollevamento persone anziane e/o portatori di handicap
Movimentazione carichi gravosi; Conduzione di apparecchiature e mezzi meccanici di lavoro il cui utilizzo implica affaticamento o potenziali rischi per la salute, caratteristiche ambientali potenzialmente nocive
L'attività di front-office che si caratterizza dal contatto con l'utenza per la gestione di rapporti, pratiche o procedure conseguente all'apertura al pubblico dell'ufficio.

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.

3) Mansioni con elevati livelli di stress correlati alla mansione e maneggio valori

Criteria per individuazione
Servizi di front-office con alta densità di utenza o con utenza particolarmente problematica
Lavoro prevalentemente all'aperto con conseguente esposizione agli agenti atmosferici e all'inquinamento ambientale
Maneggio valori
Personale non turnista con orario plurisettimanale comprensivo del sabato

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni sopra individuate sono effettivamente svolte.

4) Criteri di Pesatura

Il valore dell'indennità giornaliera, per ogni giornata di effettiva presenza, è calcolato nel seguente modo:

3,00 euro giornalieri per il personale che rientra in un solo indicatore nella giornata

4,00 euro giornalieri per il personale che rientra in due indicatori nella giornata

5,00 euro giornalieri per il personale che rientra in tre indicatori nella giornata

5) criteri specifici per i Servizi al Cittadino

Con decorrenza pari all'adozione del nuovo orario di lavoro, dal 16 ottobre 2023, e correlata alla necessaria polivalenza delle mansioni di cui in premessa, per i dipendenti dei "servizi al cittadino" che coinvolge i servizi sportello polifunzionale, anagrafe, elettorale, stato civile e messi comunali, l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018

come integrata dall'art. 84Bis del CCNL 16/11/2022 è stabilita secondo criteri e importi di seguito specificati.

Ai fini dell'indennità condizioni di lavoro si individuano quattro indicatori definiti dai seguenti criteri:

1) Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi.

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le prestazioni sono effettivamente svolte.

Utilizzazione del Personal Computer come strumento principale di lavoro
Utilizzo continuativo del mezzo di trasporto

2) Mansioni disagiate

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.

L'attività di front-office che si caratterizza dal contatto con l'utenza per la gestione di rapporti, pratiche o procedure conseguente all'apertura al pubblico dell'ufficio.

3) Mansioni con elevati livelli di stress correlati alla mansione e maneggio valori

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.

Maneggio valori

Personale non turnista con orario plurisettimanale comprensivo del sabato

4) Mansioni al quale viene richiesta polivalenza delle mansioni

L'indennità viene riconosciuta esclusivamente per le giornate nelle quali le mansioni disagiate sono effettivamente svolte.

L'attività richiede polivalenza delle mansioni sui diversi servizi o attività

Criteri di Pesatura

Il valore dell'indennità giornaliera, per ogni giornata di effettiva presenza, è calcolato nel seguente modo:

2,5 euro giornalieri per il personale che rientra in un solo indicatore nella giornata

10 euro giornalieri per il personale che rientra in due indicatori nella giornata

11 euro giornalieri per il personale che rientra in tre indicatori nella giornata

12 euro giornalieri per il personale che rientra in quattro indicatori nella giornata

ART. 10 CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO E L'ATTRIBUZIONE DELLE MAGGIORI RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 84 del CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non

risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. La liquidazione di tali compensi avviene di norma con cadenza semestrale o annuale ed in base al periodo di effettiva attribuzione delle responsabilità, come definito da formale atto di organizzazione;

3. Per le seguenti figure che posseggono le caratteristiche di cui all'art.84 del CCNL , viene stabilito un compenso di minimo all'anno come sotto specificato per ciascuna lettera per compensare:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); si ritiene che tale responsabilità possa essere assegnata solo a fronte di attività specifiche di progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici oppure di tenuta del protocollo informatico – euro 150 annui
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); con dati personali euro 100 annui, con categorie particolari di dati personali euro 300 annui.
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; euro 300 annui
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da euro 300 al massimo previsto dal CCNL
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; da euro 300 al massimo previsto dal CCNL
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; euro 300 annui
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto; da euro 300 al massimo previsto dal CCNL
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; euro 300 annui
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; euro 300 annui
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; euro 300 annui

-
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 qualora non già incentivato dall'art. 45 del Codice degli appalti da euro 300 al massimo previsto dal CCNL

Si specifica che in nessun caso possono essere sommate le diverse indennità qui stabilite per la medesima attività lavorativa; qualora la medesima attività rientri in più fattispecie verrà riconosciuta l'indennità più alta tra quelle previste.

Il limite massimo contrattualmente individuato (3 mila per tutte le aree contrattuali salvo la più elevata ove il limite è definito in euro 4 mila annui) non potrà in nessun caso essere superato.

Qualora l'effettiva attivazione di questo istituto con gli importi sopra indicati comporti uno sfioramento del budget individuato all'art. 5 del presente CCI gli importi saranno proporzionalmente ridotti al fine rispettare lo stanziamento individuato per tale istituto.

ART. 11 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

La retribuzione di risultato per gli incaricati di Elevata qualificazione viene determinata, sulla base delle disponibilità e nei limiti dell'apposito fondo secondo i seguenti criteri:

- valutazione attribuita secondo il vigente sistema di valutazione delle performance (fattore X) compresa tra 1% e 100%;
- retribuzione di risultato massima ordinaria calcolata quale percentuale, fino al 35% della retribuzione di posizione individualmente attribuita (fattore Y);
- resti del fondo determinati dall'applicazione dei limiti di cumulo tra i diversi incentivi previsti per disposizioni di legge (avvocatura, codice degli appalti, tributi locali, ecc.) per un importo massimo non superiore al 100% del valore della retribuzione di posizione individualmente attribuita su base annua (fattore Z);
- quota individuale ennesima sui resti calcolata dividendo i resti Z fratto la Sommatoria delle retribuzione di posizione di tutte le EQ che non hanno raggiunto il limite di cumulo moltiplicato per la retribuzione annua di posizione della EQ ennesima (Fattore alfa)

La formula è la seguente:

retribuzione di risultato annua EQ ennesima: $X*Y + X* \text{fattore alfa}$

ART. 12 – Regolamento Incentivi codice contratti

Le parti approvano, per quanto oggetto di contrattazione, il Regolamento relativo agli incentivi di cui all'art. 45 del dlgs 36/2023 allegato al presente verbale.

In specifico le parti concordano, con riferimento al regime di cumulo tra incentivi ex art. 45 e retribuzione di performance/ risultato:

- i dipendenti non titolari di incarichi di EQ potranno ricevere i normali incentivi di performance organizzativa e individuale nell'ambito delle risorse previste in sede di costituzione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate di parte variabile, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 con le regole stabilite nel CCI e nel vigente sistema di misurazione delle performance con i limiti e le regole sul cumulo dei due importi già previsti nel precedente CCI e di seguito richiamati: cumulo totale fino ad euro 1.500 di incentivo di cui al presente articolo, parziale per importi dell'incentivo di cui al

presente articolo superiori a tale importo fino alla totale riduzione del salario di performance al raggiungimento del valore di euro 3.000 o superiore; i risparmi derivanti dall'applicazione del comma precedente verranno destinati ai premi di performance del restante personale secondo le modalità contrattualmente previste.

- i dipendenti titolari di incarichi di EQ potranno ricevere la normale retribuzione di risultato nell'ambito delle risorse previste in sede di costituzione e utilizzo del fondo apposito di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 con le regole stabilite nel presente CCI e nel vigente sistema di misurazione delle performance con i limiti e le regole sul cumulo dei due importi previsti qui di seguito richiamati: cumulo totale fino ad euro 2.000 di incentivo di cui al presente regolamento, parziale per importi dell'incentivo di cui al presente regolamento superiori a tale importo fino alla totale riduzione del salario di risultato al raggiungimento del valore di euro 4.000 o superiore. I risparmi derivanti dall'applicazione del comma precedente verranno destinati ai premi di risultato delle restanti PO/EQ secondo le modalità contrattualmente previste.

ART. 13 – Regolamento incentivi avvocatura

1. Le parti approvano, per quanto oggetto di contrattazione, lo Schema di Regolamento relativo agli incentivi avvocatura approvato dalla Giunta Comunale con atto n. 257 del 28/09/2023 fermo restando quanto di seguiti specificato che assume carattere vincolante.

2. Nel dispositivo del richiamato atto veniva specificato che l'entrata in vigore dello Schema di Regolamento dell'Avvocatura Civica del Comune di Cinisello Balsamo era subordinata all'esito dell'informazione preventiva e dell'eventuale confronto con le RSU e le OOSS ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022 vigente e che l'entrata in vigore degli articoli 7 e 8 dello schema di Regolamento era subordinata alla conclusione del Contratto Collettivo Integrativo che disciplina il rapporto tra gli incentivi qui regolati e la retribuzione di risultato degli incaricati di EQ nonché gli altri istituti del salario accessorio per il personale non incaricato di EQ ai sensi dell'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022 vigente.

3. Nel caso di incentivi per spese compensate, la norma di riferimento prevede che possano essere riconosciute entro il limite di quanto destinato a tal fine nell'anno 2013 che, nel caso del Comune di Cinisello Balsamo, è pari a zero.

Pertanto, al fine di non superare i vincoli cogenti di legge rispetto ai limiti di spesa del salario accessorio e del personale ed al fine di non cagionare, involontariamente, una riduzione delle risorse disponibile per la restante parte dei dipendenti in applicazione dell'art. 23 comma 2 del dlgs 75/2017, si conviene che esse non possano, per il momento, essere incentivate e L'Amministrazione si impegna a modificare in tal senso lo schema di regolamento a suo tempo deliberato in sede di definitiva approvazione.

In specifico le parti concordano, con riferimento al regime di cumulo tra incentivi avvocatura e retribuzione di performance/ risultato:

Per il personale non titolare di incarico di PO/EQ:

- si applicherà il cumulo pieno fino all'importo di euro 1.500,00 (millecinquecento) annui con il criterio di cassa; per gli importi che superano tale limite progressiva riduzione del premio di performance fino all'eventuale azzeramento;
- i risparmi derivanti dall'applicazione del comma precedente verranno destinati ai premi di performance del restante personale secondo le modalità contrattualmente previste.

Per il personale titolare di incarico di PO/EQ:

- si applicherà il cumulo pieno fino all'importo di euro 2.000,00 (duemila) annui con il criterio di cassa; per gli importi che superano tale limite progressiva riduzione del premio di risultato fino all'eventuale azzeramento;

-
- i risparmi derivanti dall'applicazione del comma precedente verranno destinati ai premi di risultato delle restanti PO/EQ secondo le modalità contrattualmente previste.

ART. 14 – Regolamento Incentivi tributari Imu e Tari

Le parti approvano, per quanto oggetto di contrattazione, il Regolamento relativo agli incentivi tributari IMU e Tari allegato al presente verbale.

In specifico le parti concordano, con riferimento al regime di cumulo tra incentivi Imu e tributari e retribuzione di performance/ risultato:

- i dipendenti non titolari di incarichi di EQ potranno ricevere i normali incentivi di performance organizzativa e individuale nell'ambito delle risorse previste in sede di costituzione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate di parte variabile, di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 con le regole stabilite nel CCI e nel vigente sistema di misurazione delle performance con i limiti e le regole sul cumulo dei due importi già previsti nel precedente CCI e di seguito richiamati: cumulo totale fino ad euro 1.500 di incentivo di cui al presente articolo, parziale per importi dell'incentivo di cui al presente articolo superiori a tale importo fino alla totale riduzione del salario di performance al raggiungimento del valore di euro 3.000 o superiore; per i dipendenti parzialmente impiegati, in termini percentuali, sull'obiettivo incentivato dal presente regolamento il cumulo di cui al periodo precedente opera nei limiti della quota percentuale d'impegno sugli obiettivi di performance individuale (es. 20% su obiettivo entrate 80% su obiettivi di performance individuale standard, il cumulo opera nei limiti del 80% di 1.500 euro); i risparmi derivanti dall'applicazione del comma precedente verranno destinati ai premi di performance del restante personale secondo le modalità contrattualmente previste.
- i dipendenti titolari di incarichi di EQ potranno ricevere la normale retribuzione di risultato nell'ambito delle risorse previste in sede di costituzione e utilizzo del fondo apposito di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 con le regole stabilite nel regolamento e nel vigente sistema di misurazione delle performance con i limiti e le regole sul cumulo dei due importi previsti di seguito: cumulo totale fino ad euro 3.000 di incentivo di cui al presente regolamento, parziale per importi dell'incentivo di cui al presente regolamento superiori a tale importo fino alla totale riduzione del salario di risultato al raggiungimento del valore di euro 6.000 o superiore; i risparmi derivanti dall'applicazione del comma precedente verranno destinati ai premi di risultato delle restanti PO/EQ secondo le modalità contrattualmente previste.

ART. -15 Cumulo tra diversi incentivi

Nel caso di dipendenti che dovessero risultare destinatari di diversi incentivi di cui agli art. 12, 13 e 14 del presente CCI, le parti convengono che, fermo restando la possibilità di cumulo dei diversi incentivi nei limiti massimi previsti dalle diverse norme di legge di riferimento, per quanto riguarda il rapporto tra di essi e la retribuzione di performance individuale o la retribuzione di risultato per le PO/EQ si ritiene valgano e debbano essere applicati i limiti di cui gli articoli precedenti senza alcuna deroga; in altre parole il limite individuato è unico ed opera sempre; in caso di dipendenti con valori diversi di limite (ad es. limiti art. 14 per EQ) si applica il limite con valore più elevato.

ART. 16 – Vestiario uscieri e commessi

Si prende atto che per Uscieri e Commessi non è più in vigore l'obbligo di indossare la divisa in servizio.

Di conseguenza decade anche l'obbligo di fornitura di tali indumenti.

Art. 17
Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

Le parti concordano di definire la fascia di flessibilità oraria per la pausa pranzo dalle ore 12.30 alle 14,30 con minimo 30 minuti e massimo 1,30 minuti.

ART. 18 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 19 – CLAUSOLE DI RINVIO E DI GARANZIA

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la sottoscrizione del presente CCI alla fine del 2023 non consente di affrontare tutte le materie previste nelle piattaforme presentate o emerse nel corso delle trattative;
2. Le parti si impegnano ad affrontare le materie rimaste in sospeso, a partire dai servizi conto terzi, in apposite successive "code contrattuali" non appena il presente Contratto sarà definitivamente sottoscritto ed a concludere le stesse entro la fine di giugno del prossimo anno; in attesa della sottoscrizione delle suddette code per le materie non disciplinate dal presente accordo si applicano i precedenti accordi.

Letto, confermato e sottoscritto.

CINISELLO BALSAMO lì, 29 dicembre 2023

Delegazione trattante di parte pubblica	
FIRMATO	
Delegazione Sindacale R.S.U.	FIRMATO

Delegazione Sindacale	
Partecipanti OO.SS. territoriali	
CGIL FP: _____	FIRMATO
CISL FP – : _____	FIRMATO con nota
UIL FPL: _____	FIRMATO
CSA.....	
USB come uditore.....	
firmato.....	firmato

Dichiarazione congiunta n. 1

Con riferimento all'art. 13 del presente CCI la parte pubblica si impegna a formulare, al termine del processo negoziale, un quesito in merito alla *vexata questio (spese compensate, limite anno 2013 e limite salario accessorio)* alla competente sezione regionale della Corte dei Conti;

Le parti si impegnano a rivedersi qualora il quadro interpretativo o normativo relativo al rapporto tra limiti del salario accessorio e incentivi all'avvocatura interna in caso di spese compensate dovesse chiarirsi a seguito del quesito formulato e ad uniformarsi a quanto verrà stabilito dalla competente sezione regionale della Corte dei Conti.

Dichiarazione di Parte Pubblica

L'AC si impegna, compatibilmente con le risorse del Bilancio, a dare attuazione a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 16/11/2023 entro la fine dell'anno 2025.

L'AC conferma di essere impegnata a valorizzare le professionalità interne ove possibile nel quadro della programmazione dei Fabbisogni di Personale.

Dichiarazione CISL FP

La cisl .fp sottoscrive C.c.D.i. annualita 2023/2025 nel suo quadro normativo ,non sottoscriviamo e non condividiamo articolo7 ampliamento del servizio notturno della polizia locale (ART.4) .