

---

Comune di  
**CINISELLO BALSAMO**

---

Contratto Collettivo Integrativo  
2023/2025  
**CONTRATTO RELATIVO ALL'ANNO 2024**

---

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
2023/2025  
ANNUALITÀ 2024**

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 03/12/2024;

Visto il parere positivo espresso dal Collegio di Revisione sia per la costituzione sia relativamente all'ipotesi di accordo decentrato con verbale unico del 10/12/2024;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale di autorizzazione al Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione in data 19/12/2024, Del. n. 383/2024

In data 20 Dicembre 2024, 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.

In data 29 dicembre 2023 è stato sottoscritto il CCI 2023/2025 prevedendo la possibilità di regolare annualmente ciascuna annualità del triennio di vigenza.

Il presente accordo regola l'annualità 2024.

Tutti gli istituti non esplicitamente regolati nel presente accordo e regolati dal CCI 2023/2025 si intendono qui 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;
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, così come il numero complessivo di dipendenti interessati (definito per un massimo del 8% dell'organico generale), con particolare anche se non esclusivo riferimento ai dipendenti impegnati nei Servizi di Polizia Locale, Cultura e Biblioteca e Servizi Cimiteriali, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo. Le parti si impegnano ad una verifica dell'andamento dell'utilizzo del fondo straordinario entro il 31 ottobre 2025.

## **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 2024, 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

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		IMPORTI
		Anno 2024
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1</b> 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>		
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a)</b> 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
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b)</b> Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).		€ 45.589,00
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c)</b> 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 <b>anni 2017 e 2018 e 2019 e 2020, 2021 2022, 2023</b>		€ 48.413,17
<b>Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g)</b> Riduzione stabile dello straordinario.		
<b>Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018</b>		€ 37.264,50
<b>Art 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO</b>		€ 72.426,90
<b>Art 79 comma 1 BIS CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO B3 e D3 dal 1 aprile 2023</b>		€ 129.376,24
<b>Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010</b> 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
<b>RIDUZIONE PER DIMINUIZIONE PERSONALE IN SERVIZIO 2015-2016</b>		€ 20.420,46
<b>Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.		€ 267.917,29
<b>Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.		
<b>SOMMA RISORSE STABILI - A -</b>		€ 1.766.049,94
<b>SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE - B -</b>		€ 1.441.457,30
FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI
		Anno 2024
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> 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 37 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. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.</small>		
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d)</b> Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato <b>nell'anno 2023</b>		€ 1.175,09
<b>Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f)</b> Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).		€ 2.250,00
<b>Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h)</b> 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
<b>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</b>		€ 818.198,89
<b>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</b>		
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE - C -</b>		€ 951.785,81
ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016		IMPORTI
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>		€ 2.393.243,11
<i>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>		
		IMPORTI
		Anno 2024
		IMPORTI
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - D -		IMPORTI
		Anno 2024
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).		
<b>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)</b> Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa		
<b>Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi per , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.		€ 53.000,00
<b>Incentivi IMU</b>		€ 58.100,00
<b>ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi avvocatura interna		€ -
<b>Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e)</b> Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14)		€ 44.169,87
<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
<b>maggior incasso sanzioni codice della strada cds 208 fuori limite</b>		€ 15.000,00
<b>Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018</b> Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)		€ 137.691,21
<b>Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2021</b>		€ -
<b>Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2022</b>		€ -
<b>Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 arretrati ANNO 2022</b>		€ -
<b>Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 competenza ANNO corrente</b>		€ 26.217,95
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - D -</b>		€ 339.179,03
		IMPORTI
		Anno 2024
		IMPORTI
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)		€ 324.592,64
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE (D)		€ 339.179,03
<i>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>		
<b>TOTALE FONDO COSTITUITO</b>		€ 3.057.014,78
<b>RIDUZIONE IMPORTO PRUDENZIALE PER ISPEZIONE</b> 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)		€ 63.071,63
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>		€ 2.993.943,15

Le differenze rispetto all'anno 2023 sono riassunte nella tabella che segue:

SINTESI differenza	2024/2023
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c)</b> 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 <b>anni 2017 e 2018 e 2019 e 2020 2021 2022 2023</b>	€ 1.552,98
<b>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)</b> Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento,	-€ 808,89
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	€ 0,00
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d)</b> Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato <b>nell'anno precedente</b>	-€ 744,09
<b>Art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e)</b> Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	-€ 14.096,39
<b>Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018</b> Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 45.161,21
maggior incasso sanzioni codice della strada fuori limite	€ 12.500,00
incentivi IMU	€ 58.100,00
<b>Sub TOTALE</b>	<b>€ 101.664,82</b>
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018	€ 0,00
Art 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO	€ 0,00
Art 79 comma 1 BIS CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO B3 e D3 dal 1 aprile 2023	€ 29.856,06
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 competenza	€ 0,00
<b>Sub TOTALE</b>	<b>-€ 70.890,89</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>€ 30.773,93</b>

## ART. 5 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2024, 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 del presente CCI e del CCI 2023/2025 sottoscritto lo scorso anno.

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 2024 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

	Costituzione 2024	Utilizzo 2024
istituto		
progressioni orizzontali		1.051.844,26
Differenziali stipendiali contrattate 2023		74.000,00
Differenziali stipendiali contrattate 2024		105.650,00
indennità comparto		205.000,00
indennità ex 8 qf		10.000,00
differenziale B3-D3		107.501,95
indennità nidi		36.031,01
	<b>STABILI 1.766.049,94</b>	<b>1.590.027,22</b>

indennità turno, reperibilità e condizioni di lavoro		650.000,00
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.	accorpati	
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		
indennità specifiche responsabilità nuova art 84		140.000,00
WELFARE INTEGRATIVO art 82 comma 1 lettera a)		0,00
PRODUTTIVITÀ TRIBUTI	58.100 €	58.100,00
Performance individuale Generale		435.000,00
Performance Organizzativa PL	15.000 €	15.000,00
produttività nidi luglio		34.624,00
Istat	5.000,00	5.000,00
<b>Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018</b> Compensi ai messi notificatori.	2.250,00	2.250,00
<b>Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001</b> , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi art. 45 dlgs 36/2023	53.000,00	53.000,00

**VARIABILI 1.227.893,21 1.392.974,00**

**TOTALE UTILIZZO**

<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.993.943,15</b>	<b>2.983.001,22</b>
<b>Resti di parte stabile</b>		<b>10.941,92</b>

Eventuali ulteriori 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:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
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 10 punti per ogni anno calcolati su base mensile 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:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
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. 7 e si conferma anche per il prossimo anno l'impegno ad un incontro entro i successivi 30 gg dopo l'approvazione del PIAO al fine verificare se vi siano le condizioni atte a modificare stabilmente 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 CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO E L'ATTRIBUZIONE DELLE MAGGIORI RESPONSABILITA' 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 300 annui
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); da euro 300 annui al massimo previsto dal CCNL vigente .
- 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. 9 – 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, tenuto conto delle ulteriori variazioni illustrate dalla parte pubblica e di quanto di seguito specificato.

2. Nel caso di incentivi per sentenze favorevoli con 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.

A seguito di richiesta di specifico parere alla sezione regionale della Corte dei Conti, la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n.98/PAR/2024 del 9/4/2024 ha stabilito che sia possibile definire, anche nel caso i valori del 2013 per l'istituto siano pari a zero, un valore soglia sulla base della salvaguardia degli equilibri di Bilancio e del valore a suo tempo impegnato e liquidato ad avvocati esterni per tale fattispecie (sentenze favorevoli con spese compensate).

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 disponibili per la restante parte dei dipendenti in applicazione dell'art. 23 comma 2 del dlgs 75/2017, si conviene che l'importo da destinare all'istituto degli incentivi legato a sentenze favorevoli con spese compensate non potrà superare l'importo annuo complessivo **di euro 44.649,71** da dividersi tra gli avvocati dell'ente (fermo restando il limite al compenso individuale di cui art. 9 al comma 1, sul limite retributivo di cui all'art. 23, c. 1, del d. l. n. 201/2011 e quanto statuito al comma 7. Quest'ultima norma, riferendosi ai compensi in questione (ossia a quelli di cui al primo periodo del comma 6) statuisce che i compensi stessi

---

*“possono essere corrisposti in modo di attribuire a ciascun avvocato una somma non superiore al suo trattamento economico complessivo”*

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. 10 – iniziative per il Welfare dell'ente di cui all'art. 82 del CCNL di comparto**

Nel quadro delle iniziative di cui all'art. 82 comma 1 lettera a) le parti condividono la possibilità di destinare beni in dismissione ( ad esempio esplicito e non esaustivo hardware informatico obsoleto o altro bene materiale inventariato etc. etc.) e non più utili alla gestione ordinaria dell'ente ai dipendenti interessati che ne facciano richiesta mediante il versamento di un corrispettivo commisurato al valore residuo del bene, ove tale valore sia diverso da zero.

L'Amministrazione comunale definirà, indicativamente entro il 30 giugno del prossimo anno, con proprio atto, le modalità di attivazione dell'iniziativa fermo restando che essa non comporterà alcuna spesa aggiuntiva per l'ente ma anzi consentirà di realizzare un risparmio derivante sia dall'eventuale incasso commisurato al valore residuo del bene sia dall'evitare di dover corrispondere una tariffa di smaltimento alle società all'uopo incaricate.

Tale iniziativa si inserisce in un quadro di gestione finalizzata a favorire il riuso dei beni e l'ecosostenibilità dell'ente.

#### **ART. -11 Uso di telecamere indossabili (c.d. bodycam) da parte degli operatori della polizia**

Premesso che il Comune di Cinisello Balsamo intende dotare i propri operatori di Polizia Locale di telecamere indossabili cd.“Bodycam, al fine di svolgere in condizioni di maggiore tutela il proprio operato, per meglio dimostrare i reati perpetrati sul territorio e direttamente riscontrati, ove l'operatore supponga stiano per verificarsi alla sua presenza, ovvero di cui sia incaricato di indagare e per poter acquisire elementi utili ed indispensabili ai fini della ricostruzione di eventi che determinino violazioni di carattere amministrativo, ai sensi dell'art. 13 L. 689/1981;

Visto il regolamento UE n. 2016/679 del 27.04.2016, in materia di trattamento e protezione dei dati personali di seguito denominato GDPR;

Vista la Direttiva Europea n. 2016/680 del 27/04/2016, recepita in Italia con il DPR n51/2018 e con il D.Lgs n.15/2018.

Visto il D.lgs 30.06.2003 n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e ss.mm.ii., aggiornato con D.lgs. 10.08.2018 n. 101 al GDPR 2016/679, di seguito denominato “Codice”;

---

Visto l'art. 4 comma 1 della Legge n. 300/70 "Statuto dei Lavoratori" in virtù del quale "Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali (...)".

Visto il Regolamento per la disciplina della videosorveglianza comunale, approvato con Delibera del Consiglio Comunale n. 13 del 11/04/2022;

Viste le Valutazioni d'impatto della protezione dei dati (DPIA) adottate dall'A.C. e rese pubbliche sul sito istituzionale.

si conviene e si prende atto di quanto segue:

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo;

I dispositivi "Bodycam" sono assegnati dall'Ufficiale di turno ovvero consegnati su richiesta espressa del singolo operatore di Polizia Locale, compatibilmente con la disponibilità dei dispositivi. L'ufficiale con la consegna/assegnazione della "Bodycam" autorizza l'operatore al suo utilizzo nel rispetto delle regole indicate al punto d), e) e f) del presente accordo. Nei turni in cui non sia presente un ufficiale, l'assegnazione avviene con l'annotazione in apposito spazio sul rapporto di servizio a cura dell'operatore della centrale operativa.

I dispositivi vengono utilizzati solo ed esclusivamente quando, si renda necessario documentare uno stato dei luoghi ovvero delle persone, compatibilmente con le prescrizioni di cui all'art. 13 della Legge 689/81 e di cui all'art. 354 del Codice di Procedura Penale, ovvero delle situazioni dalle quali possano derivare minacce per l'ordine e la sicurezza pubblica o un pericolo per l'incolumità dell'operatore o di terzi;

L'azionamento dei dispositivi è a discrezione del singolo operatore, nei limiti di quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti vigenti, nonché dagli altri paragrafi del presente accordo;

L'operatore avrà cura di informare la Centrale Operativa dell'azionamento del dispositivo. Gli addetti di turno alla Centrale Operativa avranno cura di annotarne l'attivazione nel gestionale della centrale operativa;

A fine servizio, gli operatori assegnatari riconsegneranno i dispositivi per il deposito nell'apposita "Dock Station" o altra apparecchiatura analoga e se utilizzati, se non già fatto, informeranno l'Ufficiale di Turno dei motivi dell'attivazione;

L'Ufficiale di turno si occuperà successivamente di visionare le immagini congiuntamente agli operatori, al fine di valutare se le riprese possono risultare utili ai fini probatori;

L'utilizzo dei dati acquisiti attraverso i dispositivi avviene nel rispetto delle specifiche misure di cui alla normativa, ai regolamenti ed alle DPIA richiamate in premessa;

In nessun caso, né gli agenti né gli ufficiali, potranno acquisire o salvare dati ripresi al di fuori della specifica normativa di riferimento e di quanto previsto dal presente accordo;

Ai fini dell'art. 4 della Legge 300/70 e ss.mm.ii., si richiamano le finalità elencate in via tassativa al precedente punto d), con la precisazione che gli operatori dotabili di bodycam saranno sottoposti a specifica e preventiva attività formativa in ordine ai limiti ed alle modalità di utilizzo dello strumento, nonché agli elementi essenziali in materia di diritto alla protezione

---

dei dati personali. Altresì a ciascun operatore di Polizia Locale verranno consegnate informazioni scritte complete sulle modalità d'uso dei dispositivi, sul ciclo di vita dei dati raccolti attraverso gli stessi, sulle concrete modalità di trattamento degli stessi dopo l'acquisizione nel server comunale;

Le parti convengono che l'utilizzo dei dispositivi, così come previsto nel presente accordo, sarà conforme all'art.4 dello Statuto del Lavoratori ed in particolare che le apparecchiature non potranno essere in alcun modo utilizzate per il controllo a distanza del rispetto degli obblighi di diligenza della prestazione degli operatori e che in nessun caso i dati potranno essere utilizzati per documentare eventuali ipotetiche fattispecie disciplinarmente rilevanti che interessino i lavoratori;

#### **ART. 12 – 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. 13 – SERVIZI CONTO TERZI**

1. Le parti richiamano il verbale sottoscritto in data 19 giugno 2024 e confermano l'applicazione agli incentivi derivanti da servizi conto terzi delle clausole di cumulabilità con il salario di performance previste, dal CCI vigente, per gli incentivi di cui all'art. 45 del codice degli appalti.
2. Le parti prendono atto che si è svolto, sempre in data 19 giugno 2024, il confronto sull'apposita bozza di regolamento e che tale confronto si è chiuso positivamente con un verbale condiviso.
3. Le parti prendono atto che sarà possibile attivare tale istituto non appena il relativo regolamento sarà definitivamente approvato.

#### **ART. 14 – CLAUSOLE DI RINVIO E DI GARANZIA**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che la sottoscrizione del presente CCI alla fine del 2024 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 dell'eventuale riconoscimento del buono pasto ai dipendenti del servizio Biblioteca in deroga al principio dell'orario spezzato con rientro antimeridiano, in apposite successive "code contrattuali" non appena il presente Contratto sarà definitivamente sottoscritto ed a concludere le stesse al più presto; 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, 20 dicembre 2024

<b>Delegazione trattante di parte pubblica</b>	
<b>FIRMATO</b>	
<b>Delegazione Sindacale R.S.U.</b>	<b>firmato</b>
<b>Delegazione Sindacale</b> <b>Partecipanti OO.SS. territoriali</b>	
<u>CGIL FP:</u> _____	<b>firmato</b>
<u>CISL FP – :</u> _____	<b>firmato</b>
<u>UIL FPL:</u> _____  CSA.....  USB come uditore..... firmato.....	<b>firmato</b>

#### DICHIARAZIONI DI PARTE SINDACALE

##### Dichiarazione n. 1

Le RSU e le OOSS chiedono che vengano ripristinate le DASHCAM sui veicoli della polizia locale ed incrementato l'acquisto di altre BODYCAM e che tutti i veicoli della polizia locale siano dotate di radio veicolari.

##### Dichiarazione n. 2

L'RSU e le OOSS dell'ente (di seguito OOSS) che sottoscrivono il presente documento ribadiscono l'improrogabile necessità di provvedere alle progressioni verticali (progressioni tra le aree )in deroga secondo art. 13 CCNL vigente.

Allo stato sono previste secondo i PIAO già approvati :

per l'anno 2023 3 progressioni da B a C e 4 progressioni da C a D

per l'anno 2024 3 progressioni da B a C e 11 progressioni da C a D

per un totale di 6 progressioni da B a C e 15 da C a D.

Le RSU e le OOSS si aspettano che nel PIAO 2025 ulteriori 13 progressioni da C a D più quelle possibili derivate dai risparmi di bandi precedenti .

---

Secondo il CCNL vigente le progressioni in deroga devono tassativamente essere portate a termine entro il 31/12/2025 al fine di utilizzare le risorse previste dal contratto (0,55% del monte salari 2018)

Le RSU esprimono forte preoccupazione per il ritardo accumulato da parte dell'amministrazione nell'attivazione delle procedure

RSU USB-SULPL-CGIL

Dichiarazione n. 3

La componente CSIL FP sottoscrive il CCI 2024, nel suo quadro normativo e contrattuale, ad eccezione dell'art 7 ( CONFERMA AMPLIAMENTO DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE NOTTURNO ) di cui non condividiamo a pieno i contenuti ed i criteri