



Comune di Lecco

Comune di Lecco
Piazza Diaz 1
23900 Lecco LC
C.F. e P. IVA 00623530136
Centralino +39 0341 481111
Fax +39 0341 286874
www.comune.lecco.it

Area del Segretario Generale
Servizio Gestione risorse Umane

Tel. +39 0341 481250-279
personale@comune.lecco.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI LECCO - TRIENNIO 2023/2025 - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

- Visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori n. 160 in data 21 dicembre 2023;
- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 329 del 21 dicembre 2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Lecco - triennio 2023/2025 - fondo risorse decentrate anno 2023.

Si procede alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente e la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente – Segretario Generale f.to Dott. Mario Spoto

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

f.to ELMO TERESA – FP CGIL
f.to TURDO NICOLA – CISL FB MBL
f.to BONACINA ITALO – UIL FPL

PER LA RSU:

f.to CRISTINA PANZERI
f.to MONICA GALBUSERA
f.to ANTONELLA MANZINI
f.to JOLE DOMENICA MARZIA GALLO

Lecco, 28 dicembre 2023



Comune di Lecco

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Ambito di applicazione
- Art. 2 – Oggetto, principi e finalità
- Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

- Art. 5 - Quantificazione delle risorse
- Art. 6 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 7 - Utilizzo del fondo risorse decentrate
- Art. 8 - Criteri di ripartizione del Fondo
- Art. 9 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
- Art. 10 Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza

CAPO II – PREMIALITA'

- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi
- Art. 12 - La performance organizzativa
- Art. 13 - La performance individuale
- Art. 14 - Differenziazione del premio individuale

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

- Art. 15- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

CAPO V – INDENNITA'

- Art. 18 – Principi generali
- Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 20 – Messi notificatori
- Art. 21 - Indennità di specifiche responsabilità

TITOLO III – SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 - Indennità di servizio esterno



Comune di Lecco

Art. 23 - Indennità di funzione

Art. 24 - Proventi delle violazioni al Codice della strada

Art. 24 bis – Straordinari minutizzati

TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 25 – Lavoro straordinario

Art. 26 – Festivo Infrasettimanale

Art. 27 - Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 28 - Lavoro agile/ Lavoro da remoto

Art. 29 - Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa

Art. 30 - Pausa

TITOLO V - ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 31 – Welfare integrativo

Art. 32 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

Art. 33 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Art. 35 - Clausole di salvaguardia

Art. 36 – Norma finale e transitoria

Allegati

A. Costituzione fondo 2023

B. Tabella per la verifica del limite trattamento accessorio - art. 23 D. L.vo n. 75/2017

C. Fondo E.Q. e quote fuori fondo

D. Destinazione fondo 2023



Comune di Lecco

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lecco, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

Art. 2 - Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.

2. Il CCI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento dei servizi al cittadino, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità.

Art. 3 - Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Gli effetti del presente CCI decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e per un triennio. Le decorrenze anticipate al 1° gennaio 2023 sono individuate esplicitamente.

2. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio presso l'ente attraverso l'invio in posta elettronica presso gli indirizzi mail istituzionali oppure attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti. A tal fine la sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate. Nei contratti annuali è possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo con decorrenza dalla stipula del nuovo accordo. Ove non si perfezioni l'accordo, si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità al personale, fatto salvo il ricalcolo delle destinazioni computate sulla base del numero di personale in servizio (nuovi differenziali stipendiali, indennità di comparto).

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali modificative o integrative dello stesso, salvo il caso in cui intervengano



Comune di Lecco

norme di legge o di futuri contratti collettivi nazionali di lavoro di applicazione immediata e precettiva, incompatibili.

5. Le parti firmatarie si incontrano, almeno due volte l'anno, per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e, su richiesta motivata, ogni qualvolta la delegazione trattante di parte sindacale, a seguito di adozione da parte dell'ente di provvedimenti che attivano o riorganizzano funzioni e servizi, lo richieda. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE DECENTRATE

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato, deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno ed è oggetto di tempestiva informazione alle OO.SS. affinché si avvii entro tale data la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili, tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 6 del presente CCI.

2. Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti previsti all'art. 8, comma 4, del D.L. n. 13/2023 e s.m.i., l'Amministrazione si riserva di incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

3. Il fondo di parte variabile potrà essere incrementato con risparmi di parte stabile dei fondi di salario accessorio degli esercizi finanziari precedenti nonché con i risparmi accertati a valere sul lavoro straordinario. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.

4. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel CCNL "Funzioni locali", è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore di tempo in tempo (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL 16/11/2022).



Comune di Lecco

5. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. ... del, secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

6. L'ente, in ossequio ai principi generali di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, procederà ad illustrare le modalità di quantificazione delle risorse con particolare riferimento alle nuove voci di incremento di parte stabile previste dall'art. 79 comma 1, lettere b) d) e comma 1 bis del CCNL 16.11.2022, che non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.

Art. 6 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate e disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto correlato alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - P.I.A.O.;
 - definizione dei piani di lavoro individuali o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi o risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - misurazione e verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- c) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;



Comune di Lecco

- d) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti.

Art. 7- Utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Le risorse annualmente disponibili per la contrattazione decentrata corrispondono al totale del fondo di cui all'articolo precedente al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
- "assegno ad personam" attribuito in caso di progressione verticale qualora il trattamento economico in godimento risulti superiore al trattamento tabellare dell'area di destinazione di cui all'art. 15 comma 3 del CCNL 2019-2021;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
- l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995)

2. Le risorse disponibili annualmente, come quantificate al comma 1, sono destinate ai seguenti istituti contrattuali:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022
- d. indennità di turno
- e. indennità di reperibilità
- f. indennità di turno per attività prestata in giorno festivo infrasettimanale ai sensi dell'art. 30, comma 5, lettera d del CCNL 16.11.2022
- g. indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
- h. indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022
- i. indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022
- j. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 che, nei limiti di quanto stabilito dalla legge e da consolidati orientamenti della giurisprudenza contabile, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs. n. 75/2017
- k. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000
- l. quote aggiuntive di differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili
- m. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022
- n. incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza
- o. maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022)



Comune di Lecco

p. incentivi per l'attività di recupero dell'evasione tributaria

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i) la parte prevalente delle risorse variabili, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, e cioè: c) risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge; f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati; g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

4. Alla performance individuale sono destinate almeno per il 30% delle risorse variabili, come previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

5. Ai sensi dell'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022 non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente le risorse finalizzate a compensare l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità di funzione e di servizio esterno, nonché quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, compresi i compensi ISTAT previsti dall'art. 70 ter del CCNL 21.5.2018.

Art. 8 – Criteri di ripartizione del Fondo

1. Per l'anno 2023 le risorse disponibili sono ripartite tra i diversi istituti nel seguente modo:

	Previsione utilizzo 2023
Progressioni orizzontali storicizzate	470.000,00
Nuove progressioni dal 01/01/2023	47.700,00
Indennità di comparto	140.000,00
Indennità personale Asili Nido art. 31 co 7 CCNL 14.9.2000	6.000,00
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6/07/1995 (indennità di direzione prevista per il personale della ex qualifica VIII')	5.000,00
Riduzione personale area vigilanza e personale prima e seconda qualifica funzionale (da B3 a C)	-
Riduzione personale A.T.A. (Ausiliari scolastici trasferiti al Ministero della Pubblica Istruzione)	-
Rideterm. Riduz. d.l. 78/2010 con dati effettivi anno (nnnn-1)	-
Riduzione d.l. 78/2010 risorse stabili	-
Indennità turno, orario notturno, festivo e notturno festivo	121.423,78
art. 84 bis CCNL 16/11/2022: Indennità condizioni di lavoro: rischio- disagio-maneggio denaro	18.000,00
art. 84 CCNL 16/11/2022: Indennità specifiche responsabilità	46.000,00
art. 97 CCNL 16/11/2022: Indennità di funzione – Polizia Locale	6.000,00
art. 100 CCNL 16/11/2022: Servizio esterno – Polizia Locale	39.000,00



Comune di Lecco

Incentivo art. 54 CCNL 14/09/2000 - art. 9 ccdi 2018 massimo 350 euro annuo -	700,00
Funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e art. 45 D.Lgs 36/2023)	247.590,00
Progetto recupero evasione tributaria (L. 145/2018)	90.000,00
Compensi ISTAT (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)	30.044,00
Compensi avvocatura (rimborsati a consuntivo)	14.001,00
Compensi avvocatura (da compensazioni)	0
art. 69 ccnl 2018 produttività 2023	237.070,91
Compensi spese giudizio contenzioso tributario	0
Compensi per attività docenza personale	0
totale fondo	1.518.529,69

2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 verranno negoziati con cadenza annuale.
3. La quantificazione della performance individuale dovrà rispettare quanto previsto nel comma 4 dell'articolo precedente.
4. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte finanziate con risorse variabili comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale ed organizzativa del medesimo anno.
5. Le economie di parte stabile affluiranno nel fondo dell'anno successivo per finanziare la performance individuale ed organizzativa.

Art. 9- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Tutte le somme previste per specifiche disposizioni di legge sono calcolate e assegnate secondo quanto previsto dalle rispettive discipline. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.
2. I compensi di cui trattasi sono:

A) Compensi previsti da disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, e non sottoposti al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 per lavori, servizi e forniture assegnati o aggiudicati entro il 30/6/2023;
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 45 D.lgs. n. 36/2023, per lavori, servizi e forniture aggiudicati dopo il 1° luglio 2023 ai sensi dell'articolo 229 del D.lgs. n. 36/2023;
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, L. 145/2018);
 - proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 del Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni pari alla media dei due precedenti esercizi finanziari, da



Comune di Lecco

utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi, in ordinario, suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale;

- compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario;

2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Previo accordo sui criteri generali per l'attribuzione al personale dipendente, le relative somme saranno stanziare al lordo ed erogate ai dipendenti al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente e/o del Responsabile EQ dell'Area competente. Per gli incaricati EQ provvede il Dirigente.

B) Compensi di cui all'art. 43 della Legge 449/1997

1. Sono risorse previste dall'art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16/11/2022.

2. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL 16/11/2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- ☒ proventi da sponsorizzazioni;
- ☒ proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- ☒ contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Le relative somme saranno stanziare ed erogate ai dipendenti, rispettivamente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente e al netto dei costi sostenuti dall'amministrazione, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Dirigente e/o del Responsabile EQ competente.

C) Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL 2016-2018, richiamato dall'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 2019-2021, le risorse decentrate di parte variabile possono essere incrementate, annualmente, nell'importo massimo del 50% delle economie aggiuntive derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, commi 4 e 5 del D.L. n. 98/2011, convertito in Legge n. 111/2011.

2. I piani di cui al comma 1, oggetto di informativa alle OO.SS., devono essere adottati o modificati entro il 31 marzo di ogni anno e devono precisare i costi dei processi o dei procedimenti oggetto di intervento di razionalizzazione, comprendenti i costi comuni e generali.

3. L'importo di cui al comma 1 è destinato all'erogazione della performance individuale ed eventualmente, per gli importi definiti annualmente in sede di contrattazione integrativa, sarà destinata al finanziamento delle misure di Welfare integrativo.



Comune di Lecco

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) del CCNL 21.05.2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a), del CCNL 2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione. I risparmi stabili derivanti dalle azioni di razionalizzazione, debitamente certificati, potranno essere applicati anche alle annualità successive.

5. Le relative somme saranno stanziare ed erogate ai dipendenti, rispettivamente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente e al netto dei costi sostenuti dall'amministrazione -secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Dirigete e/o del Responsabile EQ dell'Area competente;

Art. 10 - Incentivo economico per il personale impiegato in attività di docenza

1. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

2. In tale ipotesi le parti convengono che al personale utilizzato in attività di docenza è erogato per ciascuna sessione formativa frontale un incentivo economico orario pari a 30 euro esclusivamente a valere sulle risorse stanziare ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022 (*risorse finalizzate a adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti*).

3. Le attività formative dovranno sempre prevedere un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.

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

CAPO II – PREMIALITA'

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi

1. Gli obiettivi correlati all'incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)

2. Nell'ambito dell'attività di pianificazione, l'Amministrazione individua, ove opportuno, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti da incentivare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge ovvero con quota parte delle somme destinate alla remunerazione della performance.

3. La performance organizzativa, se prevista dal sistema di misurazione e valutazione, è correlata ad un sistema di incentivazione che assorbe il 60% delle risorse complessivamente destinate alla produttività mentre il restante 40% delle risorse è rivolto al riconoscimento della performance individuale.

Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite con la seguente procedura:

- valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione e, a consuntivo con la misurazione dei risultati certificati dal Nucleo di valutazione;-
- informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza entro 30 giorni dall'approvazione del P.I.A.O;



Comune di Lecco

- informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato rendimenti comportanti una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento;
- informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione.

4. I premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale sono computati in ragione proporzionale all'orario contrattuale di lavoro.
5. Per l'anno 2023 la somma destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale è pari a € 237.070,91 oltre ad eventuali residui di parte variabile derivanti dalla parte variabile di costituzione del fondo.
6. Ad integrazione della disciplina generale e normativa e di cui sopra, i premi correlati alla performance coinvolgeranno il personale che abbia prestato servizio effettivo per un periodo minimo superiore a 180 giorni nell'anno di riferimento.
7. Al fine di tutelare l'integrità delle risorse disponibili del fondo destinate ad incentivare la performance individuale di tutti i dipendenti comunali, in sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi al personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di legge, di cui all'art. 9 del presente CDI, si applica un abbattimento della percentuale di produttività da assegnare al personale che già percepisce altri incentivi derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge come segue:

Incentivi	Abbattimento produttività
Fino a 300,00 €	0
Da 301,00 a 800,00 €	20%
Da 801,00 a 2.500,00 €	30%
Oltre 2.501,00 euro €	50%

Art. 12 - La performance organizzativa

1. Tutti gli obiettivi di performance organizzativa sono corredati da uno o più indicatori quantitativi o quali-quantitativi, utili al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.
2. I premi collegati alla performance organizzativa sono erogati in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio, entro il mese di maggio dell'anno successivo, previa validazione del livello di raggiungimento degli obiettivi da parte dal Nucleo di Valutazione e dell'attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati, graduato su quattro fasce.
4. Il Dirigente o EQ autorizza l'erogazione dei premi di performance secondo i livelli di conseguimento del risultato, ferma restando una soglia minima di presenza effettiva assicurata dal dipendente pari ad almeno al 60% dei giorni di funzionamento della struttura; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate.
5. Qualora si rilevino criticità negli andamenti tali da prefigurare un forte disallineamento rispetto ai risultati programmati, il Dirigente o l'EQ è tenuto ad informare i dipendenti per l'esame congiunto delle relative problematiche. Il monitoraggio dovrà avvenire con cadenza almeno trimestrale.



Comune di Lecco

Art. 13 - La performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale di un sistema di valutazione della performance idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi posti in essere come di seguito specificato.
2. In relazione al punteggio conseguito, il dipendente è collocato in una delle quattro fasce di valutazione cui corrisponde un premio differenziato, come di seguito precisato:

punteggio ottenuto secondo il sistema in vigore	percentuale premio erogato
tra il 90,00% e 100%	100% del premio
tra l'80,00% e 89,99%	90% del premio
tra il 70,00% e 79,99%	80% del premio
tra il 60,00% e 69,99%	70% del premio
Fino a 59,99%	non è prevista l'erogazione del premio

3. Al di sotto del 75% della presenza rispetto ai giorni effettivi lavorabili, il premio legato alla performance individuale sarà erogato in proporzione alle giornate di effettiva presenza. Non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità o paternità, per terapie salvavita, per infortunio sul lavoro e malattie professionali dipendenti da causa o in occasione di servizio, permessi ex L. 104/1992, gravi patologie certificate, ferie, festività soppresse, recupero di ore già lavorate e ogni altra tipologia di assenza retribuita espressamente prevista da norma di legge e/o contrattuale.
4. I premi individuali sono liquidati con applicazione della seguente formula:

$$[(Bc/\Sigma pd) * Pi * V * [(Ge/GI) \leftrightarrow (Ge < 0,75 * GI)]]$$

Bc= budget destinato alla performance individuale;

Σdp= Numero dipendenti in servizio nell'anno ponderato in ragione dell'area di inquadramento e del tempo contrattuale di lavoro;

Pi= Parametro individuale

V= Valutazione individuale

\leftrightarrow =Se la prestazione lavorativa effettiva è inferiore al 75%

Ge= Giorni di effettiva prestazione lavorativa;

*GI*_ Giorni lavorabili (al netto ferie dell'anno, giorni di riposo (2 per orari distribuiti su cinque giorni, 1 per orari distribuiti su 6 giorni, e analogamente per i part-time verticali, festivi infrasettimanali).

Il parametro individuale (Pi) è dato dai seguenti coefficienti di area, ridotti in ragione proporzionale all'orario di lavoro:

AREA FUNZIONARI / EQ	1,15
AREA ISTRUTTORI	1,05
AREA OPERATORI ESPERTI	1,00
AREA OPERATORI	0,90



Art. 14- Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, comunque non inferiori al 95%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% (ridotto al 20% in caso di applicazione degli obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (con punteggio superiore a 60%), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione può essere attribuita al massimo ad una unità di personale per Area.
3. Le risorse che a posteriori si riveleranno in eccesso verranno destinate alle performance individuale.
4. In caso di ulteriore parità il premio verrà attribuito al dipendente di minore età anagrafica.

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 15- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita, in ragione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui si procede all'utilizzo delle somme. -
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora all'avvio della procedura 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. Ove sia comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
4. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area del sistema di classificazione, in coerenza con le risorse disponibili. È individuato un contingente specifico di differenziali riservati ai dipendenti incaricati di EQ.
5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 48 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento

Per l'anno 2023 le parti concordano di stanziare l'importo complessivo di € 47.700,00= ai fini dell'attribuzione del seguente numero di differenziali:

Area operatori	Importo differenziale stipendiale: euro 550	Area vuota
Area operatori esperti	Importo differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 16
Area istruttori	Importo differenziale stipendiale: euro 750	Numero



Comune di Lecco

		massimo: 22
Area funzionari/elevate qualificazioni e/o con incarico di EQ	Importo differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 13
	Il numero di posizioni sarà suddiviso in modo proporzionale tra cat. D e cat. D incaricate di E.Q.	

L'ammontare delle risorse assegnate a ciascuna area di inquadramento professionale è calcolato applicando alle somme disponibili il coefficiente dato dal rapporto tra la spesa di personale assegnato a ciascuna area e spesa di personale complessiva impegnata l'anno precedente a quello per il quale si procede. Le parti possono concordare deroghe al criterio di cui al periodo precedente al fine di riutilizzare resti non sufficienti a finanziare le progressioni. La destinazione dei resti è concordata tra le parti.

6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sottoindicati. I dipendenti interessati devono presentare la domanda di partecipazione alla selezione nei tempi e modi previsti nell'avviso di selezione che verrà reso noto dall'ufficio organizzazione del personale. Per i dipendenti incaricati di EQ è prevista una distinta graduatoria. Le graduatorie diventano definitive dopo 30 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

7. Il punteggio massimo è pari a 100 ripartito come segue:

A) VALUTAZIONE (max 45 punti)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di giustificata assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Si applica la media aritmetica delle ultime tre valutazioni, espresse in centesimi, come segue: - media fino a 60 punti: punteggio 25 - media da 60,01 a 80 punti: punteggio 30 - media da 80,01 a 85 punti: punteggio 35 - media da 85,01 a 95 punti: punteggio 40 - media da 95,01 in su: punteggio 45 Il punteggio è assegnato dal servizio Personale in base alle valutazioni della performance

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 45 punti)	
Valutare l'esperienza maturata e valutata positivamente (punteggi non inferiori al 60% del massimo) nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel	- Fino a 10 anni – punti 20 - Da 11 a 20 anni – punti 28 - Da 21 a 30 anni – punti 36 - Oltre 30 anni – punti 45



Comune di Lecco

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 45 punti)	
medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	

C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (max 10 punti)	
Ulteriori criteri correlati: <ul style="list-style-type: none">- all'arricchimento culturale pertinente con le competenze specifiche e trasversali richieste dal profilo;- all'arricchimento delle capacità tecniche (abilità nell'applicazione delle conoscenze acquisite) documentate attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente o esterni	Indipendentemente dall'anno di conseguimento: Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso al profilo (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore): <ul style="list-style-type: none">- Diploma di scuola secondaria di secondo grado – punti 1;- Laurea triennale – punti 2;- Laurea Magistrale o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento – 3;- Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione) o abilitazione professionale – punti 4;- Laurea Magistrale o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione) o abilitazione professionale – punti 5. Percorsi formativi esclusi i corsi obbligatori per legge (massimo 5 punti): <ul style="list-style-type: none">- Corsi di formazione inerenti alla mansione svolta – punti 1 per ciascun corso con certificazione dell'esito finale

Inoltre, per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni economiche da più di 6 anni è prevista, ove non abbiano conseguito e fino a concorrenza del punteggio massimo, una maggiorazione e, in caso di parità di punteggio, beneficiano di precedenza rispetto a chi ha beneficiato della progressione in epoche più recenti. Le maggiorazioni sono così determinate:

- 7-8 anni: punti 1
- 9-10 anni: punti 2
- Da 11 anni: punti 3

8. Per ciascuna area di inquadramento del personale, a parità di punteggio individuale complessivo, i



Comune di Lecco

criteri di attribuzione della progressione economica sono i seguenti, in ordine di priorità:

- il personale con il più alto numero di anni dall'ultima progressione
- il personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ente
- il più anziano di età.

9. In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento delle quote di fondo stanziare per la produttività nell'annualità successiva.

10. L'ottenimento della progressione nei precedenti 4 anni e nell'anno in corso comporta l'azzeramento del punteggio maturato e valutato ai fini delle successive progressioni orizzontali.

CAPO IV– INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Dato atto che, previo confronto con le OO.SS. sui criteri di conferimento, revoca e graduazione, l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di Elevata Qualificazione, le parti convengono sulla definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti titolari del relativo incarico.
2. Attraverso il sistema premiale e nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, l'ente stabilisce ogni anno la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2022. Ove l'ente non provveda, la percentuale destinata al risultato sarà pari al 15% di cui al già citato articolo 17, comma 4, CCNL 2022.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato sulla base dei criteri previsti dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per gli incarichi di EQ.
4. Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di E.Q. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.
5. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, nell'ambito della retribuzione di risultato, alla EQ incaricata spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione.

Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Premesso che per compensi aggiuntivi si intendono quelli erogati ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL 16/11/2022 (cioè, i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale) le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 D.lgs. 36/2023;
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai



Comune di Lecco

sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;

- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997

2. Al personale titolare di E.Q. percettore di compensi correlati all'applicazione di specifiche disposizioni di legge (di cui al dettaglio fornito al comma1), si applica l'abbattimento della indennità di risultato secondo la seguente tabella:

Incentivi di legge	Abbattimento
Fino a € 3.000,00 euro	10%
Da 3.001,00 a 5.000,00 euro	20%
Da 5.001,00 a 7.000,00 euro	25%
Oltre i 7.000,00 euro	30%

CAPO V – INDENNITA'

Art. 18 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio. Sono escluse le Indennità di specifiche responsabilità, di cui al successivo art. 20 che sono riproporzionate solo in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili o le aree professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la liquidazione delle somme spettanti sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, sono di esclusiva competenza del Dirigente e/o Funzionario incaricato di E.Q, che vi provvede entro il 31 gennaio di ogni anno con comunicazione scritta trasmessa all'ufficio personale.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO o EQ;
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.
9. Ove le risorse allo scopo destinate in sede di CDI non sia sufficienti ad indennizzare tutte le posizioni



Comune di Lecco

richieste, il o la dirigente procederà a modificare la distribuzione dei carichi e dell'attività lavorativa al fine di ottenere, mediante la distribuzione su più lavoratori o lavoratrici, una significativa minor esposizione ai rischi, alle condizioni di lavoro o alle responsabilità.

Art. 19 - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori

commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15,00 (Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL comparto Funzioni Locali 16.11.2022).

2. Premesso che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro proprie del profilo di inquadramento, si individua come condizione di disagio la prestazione richiesta e resa in orario ordinario non articolata su turni, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, non occasionale nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analoghe mansioni. Nello specifico, in questa sede si intende identificare il disagio come una condizione connessa allo stress relazionale, riconducibile alle prestazioni che comportano un rapporto fisico e diretto con l'utenza pari o superiore alle 4 ore consecutive.

3. Premesso che sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale e dal documento integrativo di valutazione del rischio stress-lavoro correlato, si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; prestazioni in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività svolte su strada; rischio di investimento; rischio caduta dall'alto; attività di sollevamento carichi;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

4. Le predette indennità di disagio e di rischio sono erogate per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Si precisa che un dipendente amministrativo non può avere nello stesso periodo l'indennità di disagio e quella di rischio. Farà fede la più favorevole economicamente.

5. Premesso che il dirigente/responsabile dell'area di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio e disagio, l'erogazione delle indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati trasmessi dal dirigente responsabile attestanti lo svolgimento delle attività nel periodo di riferimento.

6. Il relazione alle attività implicanti maneggio valori si precisa che le stesse riguardano i dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa



Comune di Lecco

(denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma (pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa).

7. L'indennità di cui al comma 6 è liquidata annualmente al personale interessato in unica soluzione e in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. Per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo per l'anno 2023 viene destinata la somma di € 17.000,00 a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, commisurata come segue:

personale esposto a rischio (operai)	€ 2,50/giorno
personale esposto a disagio (personale che svolge prestazioni che comportano un rapporto fisico e diretto con l'utenza pari alle 4 ore consecutive)	€ 2,00/giorno
personale con funzioni di agente contabile, con media mensile di valori di cassa maneggiati desunti dai rendiconti obbligatori delle gestioni:	
inferiore a € 3.000,00/anno:	€ 0/giorno
oltre € 3.000,01:	€ 2,00/giorno

Art. 20 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Detto importo verrà liquidato in misura, comunque, non superiore ad € 350,00=.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 21 - Indennità di specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, viene riconosciuta al personale non incaricato di EQ la relativa indennità, appositamente e formalmente individuata dai competenti Dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, il funzionigramma dell'ente, l'organigramma degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, prevedendo altresì, ove non pregiudichi la qualità delle prestazioni per la dispersione di competenze specialistiche, adeguata rotazione degli incarichi al personale avente gli stessi profili e qualifiche professionali, anche in ossequio alla vigente normativa in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

2. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del dirigente, da adottarsi in forma scritta entro il mese di gennaio di ogni anno, previa informativa alla RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL, con durata massima coincidente con l'anno solare. Nei casi di



sostituzione prolungata del lavoratore o lavoratrice individuata, è consentita la rassegnazione in corso d'anno.

3. Le parti prevedono l'attribuzione di incarichi di specifica responsabilità al personale dotato di idonea preparazione professionale e capacità di assunzione di responsabilità, maturata anche tramite adeguata esperienza e formazione culturale. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del CCNL 2019-2022, sono caratterizzate da significative responsabilità rispetto agli ordinari compiti dell'Area di appartenenza e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali. Non possono essere conferiti incarichi per compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata da disposizioni organizzative e dagli accordi in sede di CDI.

4. L'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale specifica indennità è di competenza dei dirigenti o dell'amministrazione con formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (decreto o delega). L'individuazione è sottoposta al visto di conformità ai criteri reso dal segretario generale. I criteri sono i seguenti:

1 Livello di subordinazione gerarchica (solo dirigente)	Punti 30
2 Livelli di subordinazione gerarchica (dirigente ed EQ)	Punti 15
Istruttoria e gestione di atti tecnici, amministrativi e/o contabili particolarmente complessi (ad es. appalti o concessioni sopra soglia, attivazione di nuovi servizi) - area Funzionari EQ	Punti 50
Istruttoria e gestione di atti tecnici, amministrativi e/o contabili particolarmente complessi (ad es. appalti o concessioni sopra soglia, attivazione di nuovi servizi) – area Operatori Esperti, Istruttori	Punti 40
Compiti di coordinamento di altro personale (minimo 2) da sommare alle altre casistiche nello schema	punti 20
Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, archivisti informatici, messi notificatori con funzione di ufficiale giudiziario, ufficio comunicazione – area Funzionari EQ	Punti 50
Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale, archivisti informatici, messi notificatori con funzione di ufficiale giudiziario, ufficio comunicazione – area Operatori Esperti, Istruttori	Punti 40

5. L'importo dell'indennità è determinato in modo proporzionale ai punti ottenuti, secondo la tabella di seguito riportata:

Punti da 20 a 59	€ 700,00 per Operatori Esperti, Istruttori € 900,00 per Funzionari EQ
Punti da 60 a 89	€ 1.000,00 per Operatori Esperti, Istruttori € 1500,00 per Funzionari EQ
Punti da 90 a 100	€ 2.000,00 per Operatori Esperti, Istruttori € 3.000,00 per Funzionari EQ

6. L'indennità di cui al presente articolo è erogata trimestralmente con incarico formalmente conferito



Comune di Lecco

con le modalità sopra indicate.

7. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto ed ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato o utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività sopresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

9. Al fine di recepire l'art. 84 del nuovo CCNL 2019-2021 FL, che ha espressamente inserito nelle specifiche responsabilità le funzioni derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, **per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo per l'anno 2023 viene destinata la somma di € 46.000,00= a carico del Fondo risorse decentrate.**

Qualora detto importo non fosse sufficiente ad assicurare la copertura integrale, gli importi riconosciuti dovranno essere a consuntivo rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.

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

TITOLO III – SEZIONE SPECIALE POLIZIA LOCALE

Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio.

Art. 22 - Indennità servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria o straordinaria in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo per l'anno 2023 è determinato in 6,50 euro giornalieri, tenendo conto della previsione richiamata dal comma 4.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiente esterno.



Comune di Lecco

3. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante/Responsabile della Polizia, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio, di almeno 50% delle ore giornaliere, con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo.
 4. Tale indennità è elevabile fino all'importo massimo previsto dall'art. 100 del CCNL, ovvero di euro 15,00, con l'utilizzo delle risorse derivanti dai proventi di cui all'art. 208 C.D.S. per la parte eccedente la media delle riscossioni del triennio precedente.
 5. Le parti concordano che l'erogazione dei predetti compensi venga effettuata con cadenza a luglio dell'annualità di riferimento e a gennaio dell'anno successivo.
 - 6. In virtù della previsione di cui al comma 1, al finanziamento dell'istituto in oggetto per l'anno 2023 vengono destinate € 39.000,00**
- Qualora detto importo non fosse sufficiente ad assicurare la copertura integrale, gli importi riconosciuti dovranno essere a consuntivo rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.
7. In caso di avanzo al 31 dicembre delle somme destinate al servizio esterno la rimanenza verrà ripartita ugualmente al personale che effettua il servizio esterno e che ne abbia diritto in proporzioni ai giorni effettivamente lavorati.

Art. 23 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla Polizia Locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.
 2. L'indennità di funzione per la Polizia Locale viene erogata tenendo conto del grado rivestito per determinare il quale occorre fare riferimento alla declaratoria prevista dalla legge regionale. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla partizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati.
 3. Ai fini della quantificazione dell'ammontare dell'indennità si utilizzerà il sistema di pesatura di cui all'articolo 20 commi 4 e 5 del presente CDI, tenendo conto anche del grado rivestito.
 - 4. Confermando le indennità di € 1.110,84= e di € 780,30= rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004, all'istituto in oggetto per l'anno 2023 vengono destinati € 6.000,00=.**
- Qualora detto importo non fosse sufficiente ad assicurare la copertura integrale, gli importi riconosciuti dovranno essere a consuntivo rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.
5. Le attribuzioni economiche devono comunque risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione per tale istituto nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 6. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
 7. L'importo dell'indennità viene determinato per anno lordo e viene corrisposto trimestralmente. Il relativo valore viene comunque determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento e nei limiti delle destinazioni economiche oggetto di contrattazione



Comune di Lecco

collettiva integrativa.

Art. 24 - Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 98 del CCNL 16/11/2022.
3. **Per il 2023 si prevede di destinare al welfare integrativo (Fondo Perseo-Sirio) la somma di € 50.000,00**

Art. 24 bis – Straordinari minutizzati

1. Visto l'orario di turno di 6 ore e 40 minuti, le parti concordano che lo straordinario per la Polizia Locale venga minutizzato e di conseguenza anche lo straordinario a recupero a partire dalla data del 1° settembre 2023

TITOLO IV- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 25 – Lavoro straordinario

1. Le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare 180 ore annue.
2. Le parti concordano che per le esigenze eccezionali derivanti da prestazioni necessarie ad assicurare adeguati livelli di sicurezza alle persone o cose o necessarie per assicurare il funzionamento degli organi elettivi, il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, può essere elevato fino a n. 250 ore annue. Rimane comunque confermato il limite delle risorse destinato al lavoro straordinario previsto dall'art. 14 del CCNL del 1/4/1999.

Art. 26 – Festivo infrasettimanale

1. In conformità a quanto stabilito dall'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL del 16/11/2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
2. Le parti concordano che la festività infrasettimanale lavorata verrà recuperata entro l'anno successivo a quello in cui è stata effettuata la prestazione lavorativa. L'operatore di Polizia Locale che dovrà prestare servizio nel giorno festivo infrasettimanale, un mese prima della prestazione comunicherà all'ufficio individuato la volontà di procedere al recupero della giornata lavorativa.



Comune di Lecco

Art. 27 - Elevazione contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.5.2018, le parti concordano che, in presenza delle gravi e documentate situazioni familiari di seguito individuate e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare, fino ad un ulteriore 10%, il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di EQ.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 1 sono:

- l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea);
- dipendente portatore di handicap ai sensi della L. 104/92, art. 3, comma 1 o 3;
- gravi patologie di familiari, parenti fino al terzo grado ed affini fino al secondo grado, non necessariamente conviventi e portatori di handicap in situazione di gravità ai sensi della L. 104/92, art. 3, comma 3;
- figlio portatore di handicap ai sensi della L. 104/92, art. 3, comma 1 o 3;
- entrambi i genitori lavoratori con figlio o figli di età non superiore agli anni 14;
- unico genitore con figlio minorenne nel caso di: assenza fisica (morte del genitore o grave infermità accertata con documentazione medico legale che non consente di svolgere il ruolo genitoriale) o giuridica (mancato riconoscimento da parte di un genitore); abbandono del figlio da parte di uno dei genitori, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria; affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, risultante da provvedimento formale dell'autorità giudiziaria;
- persona presso la residenza del dipendente, in condizione di handicap grave ai sensi della L. 104/92, art. 3, comma 3.

3. In detti casi, in deroga a quanto previsto dall'art. 53 comma 4 del CCNL 16.11.2022, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 28 - Lavoro agile/ Lavoro da remoto

1. In materia di lavoro agile/lavoro da remoto si fa riferimento alle norme contenute nel PIAO – sezione POLA approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 130/2023 e nel Regolamento che disciplina l'applicazione dei relativi istituti contrattuali all'interno del Comune di Lecco

Art. 29 Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa

1. È previsto il riconoscimento di un buono pasto sostitutivo del valore di 4 euro e 6 euro a favore del personale che presta servizio in giornate o orari di chiusura della mensa

2. La parte pubblica si impegna, ad esito della individuazione dei servizi di cui sopra, a comunicare il conseguente stanziamento di bilancio nei limiti delle disponibilità finanziarie e in conformità delle tipologie prestazionali previste dal vigente CCNL di riferimento.

3. I dipendenti che lavorano su più turni (esempio portineria) hanno la possibilità di usufruire dei buoni pasto per la mensa aziendale.

4. I buoni pasto verranno riconosciuti con decorrenza 1° novembre 2023 come rimborso per impossibilitata erogazione del servizio e rilasciati mediante tessera elettronica.



Comune di Lecco

Art. 30 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore e non preveda il rientro pomeridiano, il personale deve usufruire di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche prima di poter effettuare lavoro straordinario.
2. In occasione delle consultazioni elettorali, ogni volta che la prestazione lavorativa elettorale si protrae oltre le 6 ore continuative, il personale deve usufruire di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche prima di poter effettuare lavoro straordinario.
3. Per la consumazione del pasto, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti.

TITOLO V - ULTERIORI MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 31 – Welfare integrativo

1. Il welfare aziendale riveste un ruolo cruciale nel migliorare la qualità della vita dei lavoratori e, di conseguenza, si ripercuote in una maggiore efficienza dei servizi erogati ai cittadini. Fornire benefit come buoni pasto, flessibilità lavorativa e incentivi economici non solo accresce il benessere dei dipendenti, ma contribuisce anche a promuovere un ambiente lavorativo più positivo e produttivo. Investire nel welfare aziendale non solo risponde alle esigenze dei lavoratori, ma si traduce in una maggiore “fidelizzazione” del dipendente verso l’ente, in modo da poter accrescere le proprie competenze a favore dei servizi al Cittadino.
2. Di seguito le misure messe in atto dall’Amministrazione Comunale a sostegno del welfare integrativo rivolto ai dipendenti del Comune di Lecco:
 - a) con l’obiettivo di agevolare gli spostamenti casa-lavoro, contribuendo a ridurre il traffico e al miglioramento della sostenibilità ambientale, disincentivando l’uso dell’auto privata, è prevista l’attivazione, a favore dei dipendenti comunali che ne faranno richiesta, di abbonamenti annuali a carico dell’Ente per l’utilizzo di mezzi pubblici;
 - b) al fine di promuovere la partecipazione del personale agli eventi culturali locali, viene riconosciuto a tutti i dipendenti del Comune di Lecco e ai loro familiari uno sconto del 50% per tutti gli abbonamenti e biglietti per gli spettacoli comunali

Per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, l’ente si impegna a valutare la possibilità di associarsi in convenzione con altri enti ovvero ad aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 32 – Misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro

1. L’ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.lgs. 81/2008, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e nello specifico quanto prescritto dal Documento della Valutazione dei Rischi (DVR) in vigore nell’ente.
2. L’ente deve coinvolgere, consultare, formare e informare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, come indicato dal D.lgs. 81/2008, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e di tutela della salute, avuto riguardo anche all’evoluzione o all’insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono



Comune di Lecco

considerati in servizio a tutti gli effetti.

3. L'ente svolge l'indagine sullo stress da lavoro correlato con cadenza massima biennale.
4. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso con la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed alle rappresentanze sindacali con report contenenti gli esiti e le criticità.
5. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà utilizzare i permessi previsti per tale mansione dal CCNQ 10.07.1996, come richiamato dall'art. 50 del D.lgs. 81/2008, per la formazione aggiuntiva (debitamente documentata), oltre quella annuale obbligatoria.

Art. 33 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti concordano che nei casi in cui l'ente manifesti l'intenzione di procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro 10 giorni la delegazione di parte sindacale per trattare nello specifico sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti.
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.
3. In ogni caso nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, deve essere assicurato il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:
 - “Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate” (art. 40, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001);
 - Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni



Comune di Lecco

deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 35 - Clausole di salvaguardia

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCI precedentemente sottoscritti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti CCI, nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

Art. 36 – Norma finale e transitoria

1. In ragione della data di sottoscrizione del presente CCI, le seguenti clausole sono applicate a far data dal 1° gennaio 2024:

- a) art. 11 c. 3 – 2° cpv
- b) art. 12 c. 4
- c) art. 13
- d) Art. 18 c. 4

2. Le previsioni di cui all'art. 21 c. 3 sono applicate a far data dal 1° luglio 2023.



Comune di Lecco

DICHIARAZIONE A VERBALE – PROPOSTA DI CONTRATTO DECENTRATO 2023

La sottoscritta J.D.Marzia Gallo, in qualità di componente della RSU del Comune di Lecco, ribadisce, come già esposto al coordinatore della RSU e ai componenti con mail in data 5, 7 e 12 dicembre u.s. e di non concordare con le modalità di attribuzione dei punteggi previsti dall'articolo 21 dello schema di contratto decentrato in quanto:

primo motivo: in base a come è stato formulato l'articolo, mi pare che l'attribuzione economica della seconda tabella sia incoerente con i punteggi indicati nella prima tabella,

secondo motivo, ma principale: il risultato della prima tabella non prende in considerazione l'effettiva gradualità del peso delle attività svolte dai soggetti interessati e non è rispondente al grado di responsabilità conferito (come avviene per i Dirigenti e le P.O).

Chiedo, quindi, nell'interesse generale dei colleghi, che l'articolo, venga riformato tenendo conto di quanto indicato al punto precedente (secondo motivo) e che non venga così applicato per il corrente anno 2023.

F.to J.D. Marzia Gallo



COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 - CCNL 2019/2021

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	741.096,72
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	34.026,98
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	20.000,00
INCREMENTO PER AUMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE ART. 67, COMMA 2, LETT. H)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2019	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	54.026,98
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	24.708,09
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	17.190,55
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	26.617,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	20.688,07
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023	78.557,98
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	167.762,19
TOTALE RISORSE STABILI	962.885,89
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	



Comune di Lecco

FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	3.019,90
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	700,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	75.767,60
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	79.487,50
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	89.822,74
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E QUOTA ANNO 2022 COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	53.235,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ARTT. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	14.001,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	247.590,00
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	90.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	30.044,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	32.754,60
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	15.333,07
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	572.780,41
TOTALE RISORSE VARIABILI	652.267,91
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	1.615.153,80
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	874.611,20
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	740.542,60
Decurtazioni	



Comune di Lecco

DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	70.271,12
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI...	
TOTALE DECURTAZIONI	70.271,12
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	1.544.882,68
DECURTAZIONE DA OPERARE	- 26.352,99
somme disponibili per la contrattazione	1.518.529,69



TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				
	ANNO 2016		ANNO 2023	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	1.148.819,34		1.615.153,80	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI			=	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno) - comparto	- 70.271,12		- 70.271,12	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno) - dirigenti				
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-		-	
TOTALE LORDO		1.078.548,22		1.544.882,68
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	170.061,13		740.542,60	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)				
TOTALE VOCI ESCLUSE		- 170.061,13		- 740.542,60
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO				154.123,56
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)				- 2.123,56



Comune di Lecco

ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (GALLEGGIAMENTO MAGGIORAZIONE, POSIZIONE E RISULTATO) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA		41.053,81		41.053,81
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		1.500,00		-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE				-
FONDO STRAORDINARIO		83.329,57		63.329,57
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		1.034.370,47		1.060.723,46
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 dl 34/2019	-			
LIMITE ART. 23, CO. 2, ADEGUATO AI SENSI ART. 33, D.L. N. 34/2019		1.034.370,47		
DECURTAZIONE DA OPERARE				26.352,99



Comune di Lecco

Allegato C

AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONE anno 2023	
posizione	165.281,12
risultato	23.357,44
incremento art. 79 -comma 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 - 0,22% - per risultato	2.123,56
totale a bilancio	190.762,12
posizioni rimborsate intero /forfettario dai comuni dell'ambito territoriale	
tutela minori	11.600,00
servizi amministrativo ambito	9.238,56
rete dei servizi	15.800,00
totale posizioni rimborsate	36.638,56
totale posizioni finanziate dal fondo	154.123,56



calcolo utilizzo fondo dipendenti anno 2023		
disposizione	descrizione	importo
art. 80 Ccnl 2019-2021	risorse confluite nel fondo art. 68, comma 2	1.518.529,69
ART. 80 COMMA 2 - IMPIEGHI STABILI	differenziali stipendiali, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (ex prog. Orizz - differenziale tabellare ex B3 e ex D3 per il periodo aprile/dicembre 2023)	470.000,00
	nuovi differenziali anno 2023	47.700,00
	indennità di comparto - art. 33, comma 4, lett. b) e c) - Ccnl 22.01.2004	140.000,00
	indennità personale asili nido - art. 31, comma 7- CCNL 14.09.2000	6.000,00
	Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6/07/1995 (indennità di direzione prevista per il personale della ex qualifica VIII')	5.000,00
ART. 80, COMMA 2 IMPIEGHI VARIABILI	lett. a e b) premi correlati alla performance organizzativa e individuale	237.070,91
	lett. c) art. 70 bis Ccnl 2018 indennità condizioni di lavoro: rischio-disagio-maneggio denaro	18.000,00
	lett. d) Indennità turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.	121.423,78
	lett. e) indennità per specifiche responsabilità, art. 84 Ccnl 19-21	46.000,00
	lett. f) indennità di funzione art. 97 Ccnl 2019-2021	6.000,00
	lett. f) indennità di servizio est. art. 100 Ccnl 19/21	39.000,00
	lett. g) compensi previsti da dispos. di legge: avocat. interna spese controparte con oneri riflessi	14.001,00
	lett. g) compensi previsti da disposizione di legge: incentivi per funzioni tecniche d.l.gs. 50/2016 (dal 2018) con oneri riflessi	247.590,00
	lett. g) compensi previsti da disposizione di legge: avvocatura a seguito di sentenze favorevole - spese compensate	-
	lett. g) compensi previsti da disposizione di legge: spese giudizio contenzioso tributario	-
	lett. g) compensi previsti da disposizione di legge: compensi per attività docenza al personale interno	-
	lett. g) compensi previsti da disposizione di legge: censimento - istat con oneri riflessi	30.044,00
	lett. g) compensi previsti da disposizione di legge: art. 1 comma 1091 - imu tari - con oneri riflessi	90.000,00
lett. h) compensi messi notificatori	700,00	
	totale impiego	1.518.529,69



Comune di Lecco

ERRATA CORRIGE

AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI LECCO - TRIENNIO 2023/2025 - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Premessa

- Visto il Contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Lecco – triennio 2023/2025 sottoscritto dalle parti in data 28 dicembre 2023;
- Visto l'art. 14 del Contratto Nazionale Funzioni Locali 2019-2021 con particolare riferimento al comma 2 lett. e);
- Visto l'art. 15 del CCI 2023/2025 e preso atto di un errore nella compilazione della tabella di cui al c. 7 con particolare riferimento al fattore B) ESPERIENZA PROFESSIONALE, al quale, come previsto dal citato art. 14 c. 2 lett. e del Contratto Nazionale Funzioni Locali 2019-2021, non può essere attribuito un valore superiore al 40% del punteggio massimo attribuibile, mentre nell'accordo decentrato sono stati assegnati 45 punti;
- Ritenuto necessario procedere all'adeguamento dell'art. 15 del contratto decentrato rispetto a quanto prescritto dall'art. 14 del contratto nazionale

In data 11 aprile 2024 la delegazione di parte pubblica, la delegazione di parte sindacale e la RSU riunite stabiliscono:

- 1) **di modificare** in adeguamento all'art. 14 del Contratto Nazionale Funzioni Locali 2019-2021, **il c. 7 dell'art. 15 del CCI 2023-2025** come segue

CAPO III – PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Art. 15- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(..)

7. Il punteggio massimo è pari a 100 ripartito come segue:

A) VALUTAZIONE (max 50 punti)	
Media delle ultime tre valutazioni individuali	Si applica la media aritmetica delle ultime tre



Comune di Lecco

annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di giustificata assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	valutazioni, espresse in centesimi, come segue: - media fino a 60 punti: punteggio 30 - media da 60,01 a 80 punti: punteggio 35 - media da 80,01 a 85 punti: punteggio 40 - media da 85,01 a 95 punti: punteggio 45 - media da 95,01 in su: punteggio 50 Il punteggio è assegnato dal servizio Personale in base alle valutazioni della performance
---	--

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 40 punti)	
Valutare l'esperienza maturata e valutata positivamente (punteggi non inferiori al 60% del massimo) nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	<ul style="list-style-type: none">- Fino a 10 anni – punti 15- Da 11 a 20 anni – punti 23- Da 21 a 30 anni – punti 31- Oltre 30 anni – punti 40

C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (max 10 punti)	
Ulteriori criteri correlati: <ul style="list-style-type: none">- all'arricchimento culturale pertinente con le competenze specifiche e trasversali richieste dal profilo;- all'arricchimento delle capacità tecniche (abilità nell'applicazione delle conoscenze acquisite) documentate attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente o esterni	Indipendentemente dall'anno di conseguimento: Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso al profilo (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore): <ul style="list-style-type: none">- Diploma di scuola secondaria di secondo grado – punti 1;- Laurea triennale – punti 2;- Laurea Magistrale o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento – 3;- Laurea Triennale e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione) o abilitazione professionale – punti 4;- Laurea Magistrale o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario (es. master/altra laurea/corso di specializzazione) o abilitazione professionale – punti 5. Percorsi formativi esclusi i corsi obbligatori per legge (massimo 5 punti): <ul style="list-style-type: none">- Corsi di formazione inerenti alla mansione



Comune di Lecco

	svolta – punti 1 per ciascun corso con certificazione dell'esito finale
--	---

- 2) di confermare, nel resto, quanto previsto dall'art. 15 del CCI 2023-2025.
- 3) di allegare la presente "*errata corrige*" al CCI 2023-2025 sottoscritto in data 28 dicembre 2023 e di reinoltrare all'ARAN il testo del citato contratto come integrato con la presente.

L.C.S.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente – Segretario Generale f.to Dott. Mario Spoto

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

f.to Bonacina Italo

PER LA RSU:

f.to Franco Balbo
Marzia Gallo
Monica Galbusera
Caterina Pepe

Lecco, 11 aprile 2024