

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## SOMMARIO

### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza
- Art. 3 Interpretazione autentica
- Art. 4 Relazioni sindacali – Confronto

### TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

- Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance
- Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 9 Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 12 Buono pasto

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 13 Servizio Privati
- Art. 14 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 15 Fondo previdenza integrativa

### TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO

- Art. 16 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 18 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 19 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 20 Ferie solidali (art. 30 CCNL 2018)
- Art. 21 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 22 Attività di formazione

### TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 23 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva – a) Incentivi funzioni tecniche b) Incentivi recupero evasione



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e Obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabili della legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate nella legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabiliti dalla legge e dai CCNL vigenti.

### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 1/1/2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, anche su richiesta di parte sindacale.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato controverso, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. 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. 4 - Relazioni sindacali - Confronto



1. La Parte Pubblica si impegna ad attivare l'istituto per ogni materia soggetta a tale modalità di relazione sindacale.

## **T ITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **Art. 5 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

Le parti rimandano alla stipula di successivo accordo ad integrazione del presente CCI per la definizione di tale istituto contrattuale.

### **Art. 6 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance**

Le parti rimandano alla stipula di successivo accordo ad integrazione del presente CCI per la definizione di tale istituto contrattuale.

### **Art. 7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018) –**

La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata per fino ad un massimo **dell'1% dei dipendenti con arrotondamento per eccesso all'unità**. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari a **95/100**. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
- b) della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti
- c) della media delle valutazioni conseguite nei quattro anni antecedenti
- d) della media delle valutazioni conseguite nei cinque anni antecedenti
- e) in caso di ulteriore parità si considererà chi non ha mai beneficiato del premio in oggetto

### **Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

Le parti rimandano alla stipula di successivo accordo ad integrazione del presente CCI per la definizione di tale istituto contrattuale.

### **Art. 9 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità.
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è certificato, a cura del competente Dirigente/Responsabile.



5. Gli importi delle indennità di cui al presente Capo, fatta eccezione per il maneggio valori, sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro **part-time orizzontale, fino al limite di soglia minima di 1 euro previsto dal CCNL. In caso di part time verticale sono riconosciuti interamente nei giorni di effettiva resa della prestazione.**
6. L'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro è riconosciuta qualora ricorra una o più delle seguenti condizioni:
  - a) lo svolgimento di attività nelle condizioni che comportano esposizione diretta e continua:
    - Con sostanze chimiche e biologiche;
    - Con catrame- bitume — cemento - oli e loro derivati;
    - Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
    - Utilizzo di apparecchiature ad elevata complessità che espongono a rischi di taglio e/o ustione

Le parti concordano di specificare, a titolo esemplificativo non esaustivo, che

1. per attività con sostanze chimiche si intendono: imbiancatura, verniciatura, uso diluenti.
2. Per attività con sostanze biologiche si intendono : pulizia canali, tombini, smaltimento rifiuti, contatto con sostanze infette.
3. Per attività con catrame, bitume, cemento e oli derivati si intendono : lavori di sistemazione manto stradale.

Al lavoratore che si trova nella condizione sopra descritta viene riconosciuta un'indennità giornaliera di € 2.50 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività.

b) Ricoprire il ruolo di agente contabile, formalmente individuato, con maneggio di valori di cassa non inferiore a € 2.500,00 annui. L'indennità è graduata secondo la seguente tabella

	DA	A	IMPORTO indennita' giornaliera
1 fascia	0	2500	0
2 fascia	2500,01	10000	1
3 fascia	10000,01	20000	1,35
4 fascia	20000,01	50000	1,6
5 fascia	50000,01	in su	1,8

7. L'indennità non compete in caso di assenza dal servizio e comunque la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile.
8. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente/Responsabile.
9. Al momento non vengono individuate mansioni che possano dar luogo alla corresponsione dell'indennità di disagio.

10. La disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, decorre dalla firma del contratto.

#### **Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinques)**

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi (art. 70 quinques c.1)

Il compenso collegato alle specifiche responsabilità non può essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto da lavoratore, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, e deve quindi essere collegato ad attività con contenuti significativi e qualificanti. Di conseguenza non costituisce specifica responsabilità lo svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza. Tale compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative maggiormente esposte con la propria attività a specifiche e differenziate responsabilità.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari responsabilità l'attività con responsabilità rilevante sotto il profilo temporale deve ricorrere in modo prevalente e non marginale rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese.

Il valore attribuito ad ogni singola particolare responsabilità è graduato in base alle responsabilità, che dovranno saranno assegnate dal Dirigente/Responsabile con specifico atto all'inizio dell'anno.

Resta in vigore il sistema di pesatura attualmente utilizzato.

L'importo complessivo destinato alle particolari responsabilità è definito fino ad un massimo di € 12.500,00 annui.

1. In caso di superamento del budget previsto, l'importo viene riassegnato in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Un'indennità di € 300 annui lordi (art. 70 quinques c.2), è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici

#### **Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.** (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse Posizioni Organizzative (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



3. Il valore massimo dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2019 è pari al 25 % dell'indennità percepita di posizione organizzativa percepita sulla base del sistema di valutazione dell'ente e deve rimanere comunque nel limite del fondo stabilito annualmente. La percentuale del valore massimo dell'erogazione della retribuzione di risultato sarà contrattata ogni anno.

#### **Art. 12 - Buono pasto**

1. Il valore facciale del buono pasto sostitutivo del servizio mensa è pari a € 5,29
2. Hanno diritto al buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o nel pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti.
3. Il rientro per il lavoro straordinario dà diritto al buono pasto superate le due ore di servizio.
4. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 13 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (Art. 56-ter CCNL 1/5/2018)**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

#### **Art. 14 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. L'indennità è riconosciuta anche al personale che non svolge in via continuativa il servizio esterno solo nelle giornate in cui sia assegnato a tale servizio in sostituzione di personale assente.



4. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Limbiate, viene determinata in € 3,00 al giorno. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Dirigente/Responsabile. Per un tempo lavoro pari o superiore al 50% di attività lavorativa giornaliera si garantisce il pagamento della quota piena dell'indennità. In caso di utilizzo di mezza giornata di festività soppressa l'indennità sarà erogata al 50%, salvo particolari esigenze di servizio che determinino la necessità di prestazioni in straordinario.

**Art. 15 Fondo previdenza integrativa - proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018) 1.**

L'Ente conferma la destinazione della quota di previdenza integrativa a favore del personale

#### **TITOLO IV – CONDIZIONI DI LAVORO**

**Art. 16 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
  - coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - Il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

**Art. 17 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)**

1. Nel quadro dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei servizi organizzati in turno o per particolari esigenze.
2. Tale modalità consiste nella flessibilità in **prima entrata e in seconda entrata di 30 minuti (es. entrata dalle 8.15 alle 8.45, uscita dalle 14.15 alle 14.45 oppure 18.15/18.45 nei giorni lunghi), e di una pausa di un'ora che può estendersi fino a due ore a partire dalle 12.30 alle 14.30**, in attuazione della lettera p) dell'art 7 del CCNL 21.5.2018. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 20.
3. Analogamente il credito orario accumulato nel mese attraverso la flessibilità oraria deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso.
4. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il dirigente,



compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018;

**Art. 18 Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)**

1. È confermata l'istituzione della banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di **45 ore**, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 19 (orario di lavoro flessibile) del presente CCI.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.

**Art. 19 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

1. Le parti concordano di non elevare il limite massimo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999.

**Art. 20 Ferie solidali (art. 30 CCNL 2018)**

Le parti concordano di ampliare quanto previsto all'art. 30 co. 1 del CCNL 21 05 2018 sostituendo le parole "a figli minori" con "ai componenti il nucleo familiare e ai parenti e affini al primo grado".

**Art. 21 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
  - a) Mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione
  - b) Mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici il più possibile all'avanguardia

**Art. 22 Attività di formazione**

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del



personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto del presente contratto e della vigente normativa che regola la materia.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del C.C.N.L., comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di Legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e all'aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in eventuale distacco sindacale. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

6. Le attività di formazione sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come attività lavorativa.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri Enti o Amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

## **TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE**

### **Art. 23 Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva**

Le parti concordano di sottoscrivere appositi accordi per regolamentare i trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino rinvii alla contrattazione collettiva, in particolare per quanto previsto per gli incentivi recupero evasione tributi e incentivi tecnici.





**CITTÀ DI LIMBIATE**  
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

Vincenzo Notangelo

*Vincenzo Notangelo*

Anna Maria Monti

*Anna Maria Monti*

Italia Antonina

*Italia Antonina*

Laura Ianfascia

*Laura Ianfascia*

Lucia Sandro

*Lucia Sandro*

Gian Pietro Quaggio

*Gian Pietro Quaggio*

Sonia Zoni

*Sonia Zoni*

**OO.SS.**

Erika Sala

\_\_\_\_\_

Nicola Turdo

\_\_\_\_\_

Susanna Cellari

\_\_\_\_\_

Andrea Fiorella

\_\_\_\_\_

Giuseppe Cogliati

\_\_\_\_\_

**SEGRETARIO GENERALE – Staff Segretario**

Tel 0299097234/298/262 staff.segretario@comune.limbiate.mb.it

Via Monte Bianco, 2 - 20812 Limbiate (MB)

tel 0299097.1 - PEC:comune.limbiate@pec.regione.lombardia.it

www.comune.limbiate.mb.it

