



# Comune di Castelbuono

Città Metropolitana di Palermo

Tel. 0921.671013 - Fax 0921.671032  
C.A.P. 90013 - Cod.fisc. 00310810825  
www.comune.castelbuono.pa.it

info@comune.castelbuono.pa.it - comune.castelbuono@pec.it

## COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 11 del 17-01-2024.

**OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023**

L'anno **duemilaventiquattro**, addì **diciassette** del mese di **gennaio** alle ore **17:30** nella sala delle adunanze previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, partecipano alla seduta odierna i componenti della Giunta Municipale.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
Cicero Mario	Sindaco	Presente
Mazzola Annamaria	Vice Sindaco	Presente
Mirabile Salvatore	Assessore anziano	Presente
Guarcello Dario	Assessore	Assente
Genchi Annalisa	Assessore	Presente

Assume quindi la presidenza il **Sindaco, Mario Cicero** e verificato il numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa con funzioni di assistenza giuridico-amministrativa e di verbalizzazione il Segretario Generale del Comune di Castelbuono **Vincenzo Quagliana**.

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

Premesso che:

- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa al contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale.
- l'art. 8 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n. 24 del 15.02.2023 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale abilitata alla contrattazione integrativa.

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 177 del 06.12.2023 con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Richiamata la determinazione n. 1861 del 30.11.2023, della Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria di Costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate anno 2023- Impegno di spesa - CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 231 del 11.04.2023 di indirizzo alla delegazione trattante in merito alla stipula del contratto decentrato integrativo anno 2023;

Dato atto che nella seduta del 27 dicembre 2023 la delegazione trattante, su convocazione del Segretario Generale, prot. n. 26316 del 20.12.2023, le organizzazioni sindacali e la RSU hanno espresso parere favorevole sulla bozza l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023;

Vista ed esaminata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa (Allegato B) e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 (Allegato A), discussa in sede di delegazione trattante e sottoscritta in data 27.12.2023 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

Vista la relazione tecnico--finanziaria al contratto decentrato integrativo, ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 2019-2021, redatta dalla Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria;

Dato atto che:

- con nota prot. n. 571 del 09.01.2024, a firma del Segretario Generale, è stato chiesto al Collegio dei Revisori dei Conti -- il parere sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, nonché ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, per i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;
- con verbale n. 01 del 11.01.2024, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 1001 in data 15/01/2024 il Revisore dei conti ha attestato che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Tenuto conto dei principi ordinamentali introdotti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i., attuativo della Legge n. 15/2009, con riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata.

Visto l'art 40 del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n.75, in virtù del quale gli Enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli e del pareggio di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Ritenuto che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e quindi ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 in particolare l'art. 48;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visti i CCNL comparto Funzioni Locali;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi del combinato disposto degli artt. 49, comma 1 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

#### PROPONE

1. di autorizzare il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa (Allegato B) e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 (Allegato A), quali parte integrante e sostanziale alla presente;
2. di dare mandato al Responsabile dell'Ufficio Personale per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente /Personale / Contrattazione Integrativa";
3. di dichiarare, stante l'urgenza degli adempimenti consequenziali, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.

#### IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

*F.to Vincenza Sferrino*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

### PARERE INTERNO DI CONFORMITÀ

Il responsabile del Ufficio proponente dichiara ai sensi dell'art. 53 L. 142/90 recepita dalla L.R. 48/91 parere di Regolarita' tecnica **Favorevole** alla presente proposta

Data, 16-01-2024

#### IL RESPONSABILE DEL SETTORE

*F.to Vincenzo Quagliana*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del  
D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il  
documento cartaceo e la firma autografa)

### PARERE INTERNO DI CONFORMITÀ

Il responsabile del Servizio Ragioneria dichiara ai sensi dell'art.53 L. 142/90 recepita dalla L.R. 48/91 parere di Regolarità contabile **Favorevole** alla presente proposta

Data, 17-01-2024

#### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA

*F.to Maria Guarnieri*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del  
D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il  
documento cartaceo e la firma autografa)

## LA GIUNTA MUNICIPALE

**Esaminata** la superiore proposta redatta conformemente alle disposizioni di legge richiamate e predisposta dal Responsabile del procedimento;

**Ritenuta** la stessa meritevole di approvazione in quanto conforme agli indirizzi di questa Amministrazione Comunale;

**Visto** il combinato disposto degli artt. 42 e 48 del TUEL di cui al D.Lgs. 18/8/2000 n. 267;

**Preso atto che** sono stati acquisiti il parere di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore interessato ed il parere di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Economico Finanziario, previsti dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n. 30;

**Visto** inoltre il vigente Statuto Comunale;

**Con** voti unanimi resi nelle forme di legge da parte dei componenti presenti e votanti;

### DELIBERA

di approvare e far propria la su estesa proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata avente per oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

Letto, approvato e sottoscritto:

**IL SINDACO**

*F.to Mario Cicero*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

**L'ASSESSORE ANZIANO**

*F.to Salvatore Mirabile*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*F.to Vincenzo Quagliana*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Responsabile della tenuta dell'Albo Pretorio

**CERTIFICA**

che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art.11 della L.R. 3.12.1991 n.44, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi decorrenti dal .  
(Reg. Pub. N. )

Dalla Residenza Municipale

**IL Segretario Generale**

*Quagliana Vincenzo*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

---

Affissa all'Albo Pretorio del Comune il defissa il e che non venne prodotta a quest'ufficio opposizione o reclamo.

**Il Messo Comunale**

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

---

**ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ**

Il sottoscritto Segretario Generale, vista la L.R. 3.12.1991, n. 44, visto il certificato di avvenuta pubblicazione

**ATTESTA**

che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il **17-01-2024** in quanto:

é stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale 18-01-2024

**IL Segretario Generale**

*Quagliana Vincenzo*

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

# **COMUNE DI CASTELBUONO**

## **CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO**

**Organo di revisione**

**Verbale n. 1 del 11/01/2024**

**Oggetto: PARERE SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL 27/12/2023 PARTE GIURIDICA 2023-2025 - PARTE ECONOMICA 2023**

L'Organo di revisione del Comune di Castelbuono nelle persone del Dott. Pietro La Perna, Rag. Giuseppe Romano e Dott. Giovanni Pappalardo, il giorno 11/01/2024 alle ore 17:50 riunitosi in modalità telematica video-audio;

### **Premesso**

che in data 09/01/2024 Prot. 571 è stata trasmessa via pec la seguente documentazione:

- Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025;
- Proposta di ripartizione delle risorse del salario accessorio sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali;
- Relazione illustrativa costituzione del fondo del personale dei livelli anno 2023;
- Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2023;
- Verbale di contrattazione del 27/12/2023, tra la Parte Pubblica e la Parte Sindacale;

che in data 11/01/2024 Prot. 876 sono stati trasmessa via pec, debitamente corretti i seguenti atti:

- Relazione tecnica-finanziaria 2023
- Allegato A di proposta di ripartizione del salario accessorio 2023 sottoscritta dalla Parte Sindacale;

che è stato richiesto specifico parere, ai sensi dell'articolo 239, comma 1, lettera b), D.lgs n. 267/2000;

**Preso atto** delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare:

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;

- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;
- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- D.M. 17/03/2020;
- Art. 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022

#### **Visti**

Il combinato disposto dell'art. 40, comma 3-sexies e dell'art. 40-bis D.Lgs. n. 165/2001, i quali rispettivamente recitano:

- Art 40, comma 3-sexies – «A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono **certificate dagli organi di controllo** di cui all'articolo 40-bis, comma 1»;
- Art. 40-bis, comma 1 – «**Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa** con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è **effettuato dal collegio dei revisori dei conti**, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo».

**Esaminata** la documentazione trasmessa con Prot. 571 del 09/01/2024; la documentazione correttiva trasmessa con Prot. 876 del 18/01/2024;

**Richiamato il parere n. 55 del 01/12/2023 espresso da codesto Collegio, per la Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 per il personale non dirigente;**

**Richiamato** il principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

**Preso atto** della quantificazione del "fondo", come definita con determinazione n. 1861 del 30/11/2023 a firma del Responsabile del II Settore - Guarneri Maria;

**Verificato** che il fondo per le risorse decentrate anno 2023 per il personale non dirigente, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006, nonché il permanere dei equilibri di bilancio;

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di € 95.191,04, sono stati destinati alle voci del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018.

#### **Evidenziato che:**

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;

- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2023 è stata correttamente prevista negli appositi capitoli di PEG per il corrente esercizio finanziario ed afferenti la spesa del personale e che quindi tali risorse sono stanziare e parzialmente impegnate nel suddetto bilancio;
- è stata fornita dimostrazione sull'assolvimento dell'obbligo di pubblicizzazione di cui all'art. 11, comma 6 e 8 del dlgs n. 150/2009 per quanto di competenza dell'Amministrazione comunale;
- è stato rispettato il vincolo previsto del limite di cui al citato articolo 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- Sono stati rispettati gli adempimenti e l'iter procedurale della contrattazione decentrata integrativa e l'adozione da parte dell'Amministrazione di atti e provvedimenti propedeutici alla sottoscrizione della pre-intesa al CCDI in esame, i quali in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione delle retribuzioni accessorie del personale dipendente;

è stato approvato con Delibera G.M. n. 73 del 21/06/2023 il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2023-2025, ed alla sezione 2.2 viene riportato il Piano Performance 2023/2025 e il Piano Dettagliato degli obiettivi 2023 nel quale sono individuati gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

- la Parte Pubblica, con verbale di contrattazione del 27/12/2023, concorda con i rilievi e le proposte avanzate dalla Parte Sindacale;

L'Organo di Revisione rileva il ritardo della trasmissione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, oltre i termini stabili dall'articolo 8, comma 7 del CCNL Funzioni Locali, stipulato il 16/11/2022, che fissa entro dieci giorni dalla sottoscrizione. Raccomanda, per il futuro, di rispettare tale termine.

Va ulteriormente aggiunta la evidente necessità che l'iter amministrativo e contrattuale si perfezioni nella prima parte dell'esercizio e comunque entro l'anno di riferimento, con la stipula del contratto integrativo, al fine di soddisfare la primaria esigenza di garantire sia l'effettività della programmazione dell'Ente (a cui è connessa di regola l'annualità delle risorse a disposizione) sia l'utile perseguimento dei suoi obiettivi (oltre che il rispetto dei principi contabili che regolano la materia).

### **Tutto ciò premesso**

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025;

Visto le disposizioni del CCNL 16/11/2022;

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

Visto il D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;  
Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;  
Visti lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;  
Visto il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;  
Viste le deliberazioni della Corte dei conti in materia;  
Vista la deliberazione di G.M. n. 60 del 07/06/2018 con la quale è stata nominata la delegazione trattante;

### **Certifica**

1. la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 2023 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
2. la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi del contratto integrativo.

L'Organo di revisione

Dott. Pietro La Perna



Rag. Romano Giuseppe

Dott. Pappalardo Giovanni



ALLEGATO A

proposta di ripartizione delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL relativa all'anno 2023 nel rispetto di criteri, misure e modalità previste nel Contratto decentrato integrativo già sottoscritto.

Destinazioni	percentuale o valore assoluto	Note
indennità condizioni di lavoro, destinate a remunerare lo svolgimento di attività:		art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis del CCNL del 16.11.2022
a) disagiate <del>profili professionali</del> € 3,00 x gp.	5.500	
b) esposte a rischi e pericolose o dannose per la salute € 2,00 x pf.	3.200	
c) implicanti il maneggio di valori da 1 a 3 € x pf.	1.200	
indennità di turno	20.000	art. 30 del CCNL del 16.11.2022
indennità di reperibilità € 19,33 x 12h	2.300	art. 24 del CCNL del 21.05.2018
compensi per attività prestata in giorno festivo	10.000	art. 24 c. 1 del CCNL del 14.9.2000
indennità per specifiche responsabilità	23.750	art. 84 del CCNL 16.11.2022
indennità di funzione per il personale della polizia municipale	1.500	art. 97 del CCNL 16.11.2022
indennità di servizio esterno per il personale della polizia municipale € 1,50 x pf.	2.500	art. 100 del CCNL 16.11.2022
compensi previsti da disposizioni di legge: Specificare disposizione di legge e relativo importo		art. 80 c. 2 let. g) del CCNL 16.11.2022
Compensi ISTAT		art. 70-ter del CCNL 21.05.2018
Compensi ai messi notificatori		art. 54 del CCNL 14.9.2000
Differenziali stipendiali per progressione economica all'interno dell'area da attivare nell'anno in corso e finanziate con risorse stabili.		art. 14 del CCNL 16.11.2022
premi correlati alla performance organizzativa	} <del>26.341,04</del>	* Leggini 25.241,04
premi correlati alla performance individuale		almeno il 30% delle risorse del fondo indicate dall'articolo 67, comma 3, del CCNL 21.05.2018, con esclusione delle lettere c), f), g)
TOTALE ripartizione	95.191,04	

*[Signature]*  
 CISL-FP  
 11-1-2024  
 Michele Mezzadama  
 11-01-2024  
 Marco Pizzani  
 11/01/2024  
 P. C. C. C.

*[Signature]* CISL-FP  
 CISL-FP

Michele Mezzadama  
 Marco Pizzani  
 11-01-2024



# COMUNE DI CASTELBUONO

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del

**per il triennio 2023 – 2025**

In data \_\_\_\_\_ alle ore \_\_\_\_\_ presso la residenza municipale del Comune di Castelbuono ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente Segretario comunale	P [ ] A [ ]
Componente Responsabile di settore I	P [ ] A [ ]
Componente Responsabile di settore II	P [ ] A [ ]
Componente Responsabile di settore III	P [ ] A [ ]
Componente Responsabile di settore IV	P [ ] A [ ]
Componente Responsabile di settore V	P [ ] A [ ]
Componente Responsabile di settore VI	P [ ] A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP –	P [ ] A [ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P [ ] A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP-	P [ ] A [ ]
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P [ ] A [ ]

R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	P [ ] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente accordo di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

**Per la delegazione di parte datoriale:**

Presidente

Componente

**Per la delegazione sindacale**

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP F.to

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

R.S.U. Aziendale

## Sommario

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
<b>TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....</b>	<b>5</b>
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	5
<b>TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....</b>	<b>6</b>
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle Aree .....	6
<b>TITOLO IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....</b>	<b>11</b>
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ .....	11
Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni .....	11
<b>TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>12</b>
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	12
Art. 9 Reperibilità .....	12
Art. 10 Turnazioni .....	13
Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	13
Art. 12 Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	14
Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	14
Art. 14 Servizio mensa e buono pasto .....	15
<b>TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....</b>	<b>16</b>
Art. 15 Quantificazione delle risorse.....	16
Art. 16 Strumenti di premialità .....	16
Art. 17 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	17
Art. 18 Premio correlato alla performance organizzativa .....	18
Art. 19 Disciplina delle indennità .....	18

Art. 20 Indennità condizioni di lavoro .....	19
Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità .....	21
Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	26
<b>TITOLO VII SEZIONI SPECIALI.....</b>	<b>28</b>
Art. 23 Incentivi personale educativo e scolastico.....	28
Art. 24 Polizia locale - Principi generali .....	28
Art. 25 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato .....	28
Art. 26 Proventi delle violazioni al codice della strada.....	29
Art. 27 Indennità di servizio esterno .....	29
Art. 28 Indennità di funzione del personale della polizia locale .....	30
<b>TITOLO VIII Disposizioni Finali .....</b>	<b>31</b>
Art. 29 Salute e sicurezza sul lavoro.....	31
Art. 30 Innovazioni tecnologiche .....	32
Art. 31 Disposizioni finali.....	32

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato e modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n.272 del 12.12.2018 ;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 164 del 21.09.2023;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

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, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Art. 3**

#### **Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le relazioni sindacali sono disciplinate dal Capo I del Titolo II al quale si fa espresso rinvio. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, 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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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.

## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 5

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

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area., da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 2019/2021.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive, nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

#### **A) Quantificazione delle risorse**

Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali *vengono quantizzate annualmente dalla Delegazione Trattante previo indirizzo preventivo della Giunta in sede di direttiva*; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

#### **B) Requisiti di partecipazione :**

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

### **C) Ponderazione dei criteri di valutazione**

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

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali acquisite con ulteriori titoli di studio e di specializzazione e a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	30	10	100
Op. esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q	60	20	20	100

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

#### **A. Valutazione della performance del triennio precedente**

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

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

#### **B. Esperienza professionale**

Si intende l'anzianità maturata 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità

necessaria per accedere alla selezione (**2 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).**

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

### **C. Capacità culturali e professionali acquisite con ulteriori titoli di studio e di specializzazione e a seguito di percorsi formativi**

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi di specializzazione presso scuole, enti, università e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune ( es. nel 2023 decorrenza economica e giuridica 1° gennaio 2022 ) ;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (anno di attivazione 2023: triennio precedente 2020-2021-2022) .

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA OPERATORI</b>	
titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento ( assorbono l. triennale)	3
Abilitazione professionale	3
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	1 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 6 punti

<b>AREA OPERATORI ESPERTI</b>	
titolo	Punti max 10

Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento ( assorbono l. triennale)	3
Abilitazione professionale	3
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	1 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
titolo	Punti max 20
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento ( assorbono l. triennale)	3
Abilitazione professionale	3
Ulteriori titoli: lauree ulteriori o titoli post-universitari ( master di II livello, corso specializz. Dottorato di ricerca	1 per ogni titolo entro il limite di 3 punti
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
titolo	Punti max 20
Laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento ( assorbono l. triennale) qualora superiore al titolo di ingresso.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: lauree ulteriori o titoli post-universitari ( master di II livello, corso specializz. Dottorato di ricerca	1 per ogni titolo entro il limite di 3 punti
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata di almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

#### **D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

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

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

Numero anni senza progressione	0%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni ad 8	2%
Oltre 8 anni	3%

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

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

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

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) minore età anagrafica

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

**TITOLO IV**  
**DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 6**  
**Criteri generali per la determinazione della retribuzione  
di risultato dei titolari di incarico di EQ**

**(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)**

In merito ai criteri di cui in oggetto, si fa riferimento ai contenuti della delibera n° 118 del 13.09.2023 ad oggetto: “ approvazione regolamento sugli incarichi di elevate qualificazione ai sensi del CCNL 16/11/2022” nonchè dello “ schema di regolamento sul sistema per la misurazione e valutazione della performance” che si allegano al presente testo.

**Art. 7**  
**Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni**

**(art. 23 CCNL)**

1. L'Ente utilizzatore di personale di altro ente in tutte le forme previste dal CCNL, prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

## **TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 8**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

**(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 9**

#### **Reperibilità**

**(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Per comprovate, specifiche e motivate esigenze indispensabile per poter garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 volte per un numero massimo di 2 mesi all'anno, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali.;

4. La misura dell'indennità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018, fino a 6 volte al mese viene mantenuta in euro 10,33 oltre 6 viene elevata a 12,00 euro.

5. Su indicazione della parte datoriale, l'istituto della reperibilità viene riconosciuta al Personale con funzione di Ufficiale di Stato civile.

## **Art. 10 Turnazioni**

**(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)**

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 12.

2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

a) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. N. 104/1992

b) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;

c) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole primarie;

d) lavoratore pendolare con residenza in comune diverso;

e) prestare assistenza a familiari che necessitano di cure fomentabili anche se non titolari della Legge 104/92

3. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i 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 di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

## **Art. 11 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti**

**(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)**

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

## **Art. 12**

### **Lavoro straordinario e Banca delle ore**

**(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)**

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 20.

b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, viene elevato fino a n. 9 mesi nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;

- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni, nei casi di prestazioni straordinarie di cui all'art. 20 del CCNL 16.11.2022;

c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL del 1.4.1999, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

## **Art. 13**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro**

**(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, di 30 minuti, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con l'incaricato di E.Q.;

b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi incaricati di E.Q. (es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra, cucina, ecc.)

e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

#### **Art. 14**

#### **Servizio mensa e buono pasto**

**(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)**

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata non inferiore a 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro in presenza di attività obbligatorie per legge ovvero in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi:

a) Attività di protezione civile prestate in caso di emergenza a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.

b) Area di vigilanza e di polizia municipale per attività prestata in occasioni particolari ( ad es. turno 18-24 ecc

## **TITOLO VI**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

#### **Art. 15**

##### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1861 del 30/11/2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 95.191,04.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.
6. La determina di costituzione del fondo è di norma preceduta da una delibera della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi.

#### **Art. 16**

##### **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) 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 di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) 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;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

## **Art. 17**

### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

#### **(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) 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 conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) 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;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

**Art. 18**  
**Premio correlato alla performance organizzativa**  
**(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)**

In merito ai criteri di cui in oggetto, si fa riferimento ai contenuti dell'informativa resa alle OO.SS. con prot. n. 26316 del 20/12/2023 che si allega al presente testo.

I premi correlati alla performance non sono riproporzionati in caso di rapporto di lavoro part-time, mentre saranno riproporzionati in base ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

**Art. 19**  
**Disciplina delle indennità**  
**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; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei Responsabili di Settore .
5. 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.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale. (materia demandata al regolamento di organizzazione)
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

**Art. 20**  
**Indennità condizioni di lavoro**

**(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)**

1. Gli enti corrispondono una 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.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a. prestazione richiesta e resa, 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi che necessitano la modifica dell’orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es.incendi, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

5. L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, ovvero con cadenza diversa a seguito di specifiche situazioni sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall’incidenza percentuale dell’entità dell’effettivo svolgimento dell’attività indennizzata rispetto all’orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell’atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a. 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; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

e. si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai 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.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, ovvero con cadenza diversa a seguito di specifiche situazioni, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:

a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (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.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue (a titolo esemplificativo): Condizione di lavoro Importo al giorno Importo previsto

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 2,00
B	personale esposto a disagio		€ 3,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media annuale di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 10.000	€ 1,00
		C2) media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 10.001 ed € 20.000	€ 2,00
		C3) media annuale di valori di cassa maneggiati oltre € 20.000,	€3,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 4,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 4,80/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 5,60/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 6,40/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto le attività in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, viene definita annualmente a seguito di apposita comunicazione/attestazione dei rispettivi incaricati di E.Q..

## **Art. 21**

### **Indennità per specifiche responsabilità**

**(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)**

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 definita “ indennità per specifiche responsabilità”, non coincide con la presonsabilità del procedimento, pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi particolarmente complessa o deve riferirsi ad incarichi che impongono l'assunzione di qualche diretta responsabilità di iniziativa o risultato.

L'organo politico, in sede di direttive alla delegazione trattante, propone annualmente il budget complessivo da assegnare complessivamente all'istituto delle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione delle specifiche responsabilità è competenza esclusiva degli incaricati di elevata qualifica ovvero per specifiche tematiche dell'organo politico:

Deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e comunque ascrivibili all'area contrattuale di appartenenza. L'attribuzione della specifica e responsabilità è preceduta in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza dei soggetti competenti finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.

L'incaricato di E.Q. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di compensi previsti dal presente articolo. L'incaricato di elevata qualifica dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento e in diminuzione il numero dei responsabili individuati.

La presente indennità verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente al lavoro, (non considerando le ferie, congedi di maternità e paternità nonché ulteriori prerogative indicate espressamente dalla legislazione e dalle vigenti norme contrattuali) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.

Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

e. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

f. specifiche responsabilità affidate al personale che disciplina e coordina servizi di protezione civile;

g. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016, modificato dal Dlgs. 36 del 2023.

h. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

i. Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore in caso di assenza o impedimento dell'incaricato di E.Q. e del suo sostituto, se previsto.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso 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 dagli enti;

c) L'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri (a titolo esemplificativo):

2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

**PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:**

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 2.500,00

<b>Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità</b>	<b>CONDIZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

**PER L'AREA ISTRUTTORI:**

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 3.000,00

Punti da 40 a 49	Max €.	500,00
Punti da 50 a 69	Max €.	1.500,00
Punti da 70 a 89	Max €.	2.500,00
Punti da 90 a 100	Max €.	3.000,00

<b>Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità</b>	<b>CONDIZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10

4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	<b>MODESTO</b> Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	<b>ELEVATO.</b> Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

**PER L'AREA FUNZIONARI EQ:**

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max € 500,00
Punti da 50 a 69	Max € 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max € 3.000,00
Punti da 90 a 100	Max € 4.000,00

<b>Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità</b>	<b>CONDIZIONI</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicantici concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40

2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità**, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

3. 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. Non sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, mentre sarà riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

4. Resta inteso che, qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore alla somma stanziata, risultante dagli indirizzi conferiti dalla Giunta Municipale, si procederà ad opportuno riproporzionamento delle indennità assegnate.

## Art. 22

### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. 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;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

## **TITOLO VII SEZIONI SPECIALI**

### **Art. 23**

#### **Incentivi personale educativo e scolastico**

**(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)**

1. Alle educatrici di asilo nido e al restante personale degli asili nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 20 (costituite con le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c del CCNL, e destinate ai sensi dell'art. 81 comma 4 del CCNL) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (indicare i casi):

- realizzazione di centri estivi;
- realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
- realizzazione di dopo scuola;
- aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;
- attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico;

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 1, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali-quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

### **Art. 24**

#### **Polizia locale - Principi generali**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

### **Art. 25**

#### **Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore

dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

## **Art. 26**

### **Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di gc di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

## **Art. 27**

### **Indennità di servizio esterno**

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

<b>Tipologia</b>	<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo giornaliero</b>
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 4,00

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: *calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno*). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

8. L'indennità di servizio esterno è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle Attività

## **Art. 28**

### **Indennità di funzione del personale della polizia locale**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e in considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso 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 dagli enti;
  - c) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

<b>Pos.</b>	<b>Ruolo e grado rivestito</b>	<b>Importo massimo annuo</b>
A	Commissario/Ispettore Superiore non incaricato di E.Q. dell'area funzionari (EX CAT D3)	€ 4.000,00
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari (EX D1)	€ 3.000,00
C	Da Agente fino a Ispettore Capo dell'area istruttori ( EX C1)	€ 1.500,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. la presente indennità non è proporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time, mentre sarà riproporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e viene erogate annualmente.

## **TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 29**

#### **Salute e sicurezza sul lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi

specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.**

- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### **Art. 30**

#### **Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. 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.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

### **Art. 31**

#### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.