



## COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Il giorno **9:00** alle ore **4 dicembre 2023** presso la residenza del Comune di Vedano al Lambro, ha luogo l'incontro tra:

**Delegazione parte pubblica** Presidente (componente monocratico):

- Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale) ..... p  a
  
- **Delegazione sindacale**
- OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL) ..... p  a
- OO.SS. Territoriale - Nicola TURDO (CISL FP) ..... p  a
- R.S.U. Aziendale - Silvia ZOBOLI ..... p  a
- R.S.U. Aziendale - Simona RADAELLI ..... p  a
- R.S.U. Aziendale - Adrian CAVALLO ..... p  a

Con funzioni di assistenza è altresì presente il dott. Salvatore D. Ragadali, Funzionario Responsabile del Servizio AA.GG. e Vicesegretario, che cura la presente sintesi:

**Premessa e sintesi dei lavori:**

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il triennio 2019-2021, relativo al personale non dirigenziale del comparto Funzioni locali, è stato sottoscritto il 16 novembre 2022. Gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico entro trenta giorni dalla stipula, ovvero entro dicembre dello stesso anno. Il Comune di Vedano al Lambro si è attivato per tale finalità.
2. Il CCNL 2019-2021 ha introdotto significative novità rispetto all'impianto contrattuale preesistente, tra cui:
  - La ridefinizione del sistema di classificazione del personale del comparto Funzioni locali, in linea con le disposizioni dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
  - Le progressioni economiche all'interno delle aree dalle conseguono differenziali stipendiali, nella misura indicata nella Tabella A del CCNL 16 novembre 2022;
  - La riconduzione degli incarichi di posizione organizzativa a quelli di Elevata Qualificazione (EQ);
  - Norme specifiche per il personale delle Sezioni speciali, in particolare, per quanto riguarda il Comune di Vedano al Lambro, il personale della Polizia Locale
  - La disciplina relativa al salario accessorio, con particolare riferimento al Fondo risorse decentrate e allo stanziamento degli importi destinati a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di EQ.
3. Quale primo adempimento necessario, con la deliberazione n. 177 del 15/12/2022, la Giunta Comunale ha costituito la delegazione trattante per i contratti integrativi e nominato il proprio rappresentante per il confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5 e l'art. 8 co. 2 del CCNL del 16 novembre 2022. Il Segretario Generale pro tempore è stato nominato componente monocratico per tale finalità.

Firme

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c\_1704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

- 4. Con determinazione n. 415 del 24/8/2023 del Responsabile del Servizio Finanziario, l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 adeguato agli istituti normativi previsti dal CCNL 16/11/2022, fondo che è stato poi rettificato con la determinazione n. 590 del 30/11/2023 dello stesso Responsabile.
- 5. Con deliberazione n. 123 del 27/7/2023 la Giunta comunale ha dettato indirizzi alla delegazione trattante per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023, con conseguenti indicazioni per la definizione di alcuni istituti normativi oggetto della presente contrattazione.
- 6. La Giunta comunale, con la deliberazione n. 123 del 27/7/2023, ha fornito indicazioni alla delegazione trattante per la destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, con conseguenti indicazioni per la definizione della parte normativa correlata.
- 7. Per adeguarsi entro il mese di dicembre 2023, le delegazioni hanno tenuto incontri regolari per discutere contemporaneamente vari istituti, esaminando aspetti normativi ed economici e includendo nella discussione, secondo le necessità, confronti nelle materie oggetto di questa relazione. Le parti hanno concordato di definire il normativo triennale rimettendo l'accordo per la destinazione delle risorse economica a cadenza annuale. Gli incontri si sono svolti nelle seguenti date: 4 maggio, 22 giugno, 20 luglio, 19 ottobre, 30 ottobre, 9 novembre, 20 novembre e 4 dicembre. In questa ultima data sono state definite contestualmente seppure con accordi separati le pre-intese per il presente contratto integrativo normativo che per l'economico 2023.
- 8. L'iter successivo al presente accordo prevede quindi l'intervento del Revisore unico, chiamato ad esprimere il proprio parere sulla pre-intesa stipulata tra le Organizzazioni Sindacali, la RSU e la delegazione trattante di parte pubblica riguardante i contenuti del contratto integrativo. Questo avviene in base all'art. 8, comma 7, del CCNL del 16 novembre 2022 e all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. L'Ente deve trasmettere una relazione tecnico-finanziaria e una relazione illustrativa all'Organo di revisione insieme alla pre-intesa.
- 9. Dopo aver ricevuto il parere necessario e ottenuta l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo da parte della Giunta, si provvederà a inviare telematicamente all'ARAN, entro cinque giorni, il contratto stesso insieme alla relativa relazione tecnico-finanziaria e illustrativa.

**Ciò premesso, le parti:**

Al termine della presente riunione, **alle ore 10:30 del 4 dicembre 2023**, le parti sottoscrivono l'ipotesi di contratto integrativo CCI *normativo* per il triennio 2023-2025, come segue e su ogni pagina dell'allegato **All. A.**

**Delegazione parte pubblica:**

Dott. Claudio Giuseppe MINISTERI (Segretario generale)

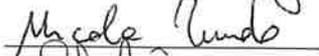
f.to 

**Delegazione sindacale**

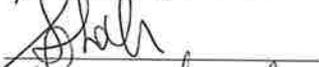
OO.SS. Territoriale - Silvia PAPINI (FP CGIL)

f.to 

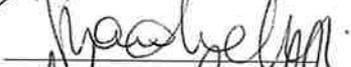
OO.SS. Territoriale - Nicola TURDO (CISL FP)

f.to 

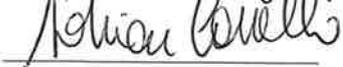
R.S.U. Aziendale - Silvia ZOBOLI

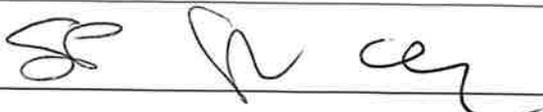
f.to 

R.S.U. Aziendale - Simona RADAELLI

f.to 

R.S.U. Aziendale - Adrian CAVALLO

f.to 

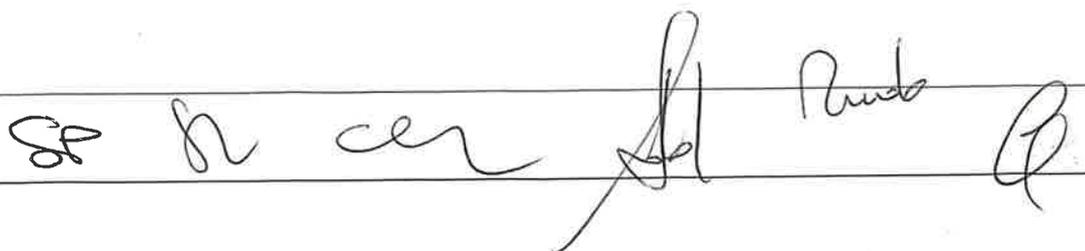
Firme 

**PRE-INTESA CCI 04/12/2023**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (MB)  
Normativo triennio 2023-2025**

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c\_1704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme

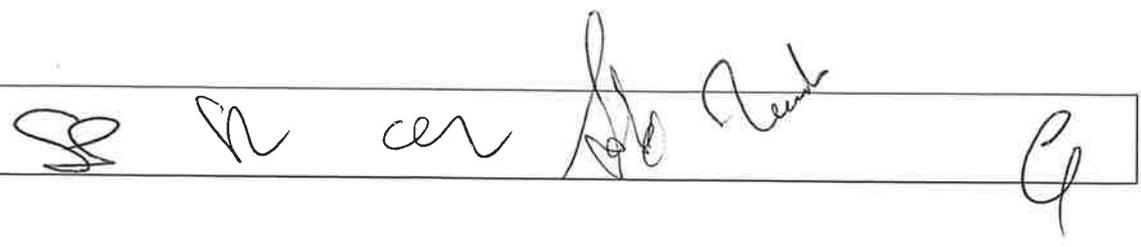
A rectangular box containing several handwritten signatures in black ink. The signatures are cursive and vary in style, including some that appear to be initials or names.

# Sommario

<b>Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI .....</b>	<b>5</b>
Art. 1 - Oggetto e obiettivi.....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione .....	5
Art. 3 - Durata – Revisione .....	5
Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull’attuazione del CCI .....	6
<b>Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA’ DI UTILIZZO .....</b>	<b>7</b>
Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili.....	7
<b>Titolo III - CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE .....</b>	<b>9</b>
Art. 6 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance .....	9
Art. 7 - Differenziazione del premio individuale .....	10
<b>Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....</b>	<b>11</b>
Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree .....	11
<b>Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA’ CONTRATTUALI .....</b>	<b>14</b>
Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro.....	14
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità.....	15
<b>Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE .....</b>	<b>19</b>
Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	19
<b>Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO.....</b>	<b>21</b>
Art. 12 - Welfare integrativo .....	21
<b>Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO.....</b>	<b>22</b>
Art. 13 - Reperibilità.....	22
Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell’orario dei lavoratori turnisti.....	23
Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022) .....	24
Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	25
Art. 17 - Banca delle ore.....	26
Art. 18 - Flessibilità dell’orario di lavoro .....	27
Art. 19 - Orario multi periodale .....	28
Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto.....	29
<b>Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE .....</b>	<b>30</b>
Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato .....	30
Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi EQ.....	30
<b>Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI .....</b>	<b>31</b>
Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione .....	31
Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro .....	32
<b>Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>33</b>
Art. 25 - Indennità di servizio esterno .....	33
Art. 26 - Indennità di funzione.....	33
Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato.....	35
Art. 28 - Previdenza complementare personale della polizia locale .....	35

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO (c\_1704) - I - Prot. 0013693/2023 del 06/12/2023 Tit.3 Clas.5

Firme



## CCDI - Comune di Vedano al Lambro - 2023-2025

### Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

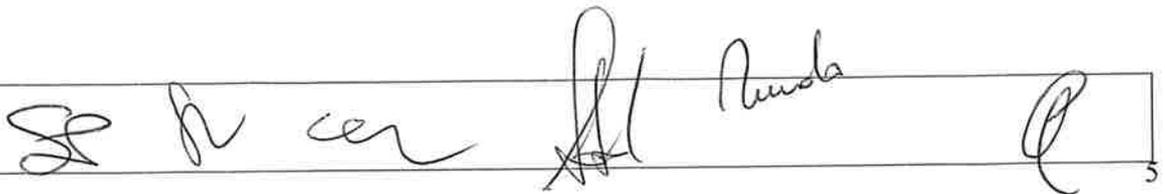
#### Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Vedano al Lambro, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

#### Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data della stipulazione. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.
3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrative di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, sono negoziati con cadenza annuale. La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione, l'ente fornisce l'informativa con i dati relative alla costituzione del fondo di cui all'articolo 76 del CCNL 16/11/2022.

Firme



#### Art. 4 - Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.
2. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
3. 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.
4. 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.

Firme

*S. N. er* *St. Tundo*

*Q*

## **Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

### **Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

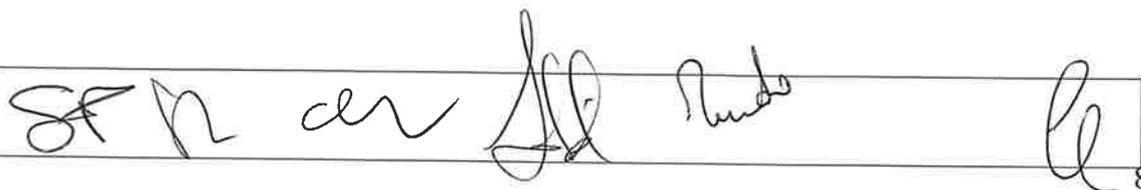
1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* a per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - 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, senza alcun appiattimento retributivo;
  - b. le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c. la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
  - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;
    - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

Firme



- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e. la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Vedano al Lambro, d'ora in avanti anche solo "SMVP" adottato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 29/03/2023, sono fatte salve le modifiche a cui il Sistema può essere annualmente sottoposto.
  5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
  6. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Firme

A rectangular box containing several handwritten signatures in black ink. The signatures are stylized and appear to be of various individuals. The box is positioned at the bottom of the page.

## Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

### Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune di Vedano al Lambro prevede che i dipendenti siano premiati in base ai risultati ottenuti, alla qualità del servizio erogato e al valore aggiunto che apportano all'organizzazione. Il Sistema è stato approvato con la deliberazione n. 58 del 29/03/2023 della Giunta comunale e può essere soggetto a revisioni e aggiornamenti annuali.
2. È costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
3. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
4. Per avere diritto al trattamento accessorio legato alla performance individuale, i lavoratori devono aver lavorato nell'Ente per almeno 3 (tre) mesi nell'anno solare di riferimento. Nella valutazione della performance individuale sono equiparati a presenza in servizio i periodi di assenza dovuti a:
  - astensione obbligatoria per maternità e paternità;
  - infortunio sul lavoro;
  - permessi per donatori di sangue, per donatori di midollo osseo e situazioni assimilate;
  - assemblee sindacali (12 ore annue);
  - permessi retribuiti a rappresentanti sindacali/distacchi interni e rappresentanti R.S.U. nel limite del monte ore pattuito;
  - terapia salvavita ed altre assimilabili;
  - permessi citazione a testimoniare nell'interesse dell'ente;
  - permessi per espletamento funzioni giudice popolare;
  - per i dipendenti portatori di handicap grave e i permessi di cui all'art.33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104;
  - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo di cui all'art. 5 della L. 6.3.2001 n. 52;
  - assenze per attività di volontariato di cui all'art. 9 del D.P.R. 8.2.2001 n. 194;
  - congedi per le donne vittime di violenza;
  - altre tipologie di assenze previste dalla legge o dai CCNL e CCI per tali finalità nonché nel Sistema di misurazione.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di

Firme



premieria nell'ambito del budget di salario accessorio a tale scopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

### Art. 7 - Differenziazione del premio individuale

(art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 10%, arrotondato all'unita superiore, del personale che abbia raggiunto il livello di performance massimo ai sensi del SMVP e attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo e calcolato utilizzando la seguente schematizzazione:

Premi correlati alla performance individuale
Numero complessivo dipendenti valutabili
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n.dipendenti
Numero dei dipendenti cui puo essere attribuita la maggiorazione (10%)
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n.dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione

2. In caso di parita di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terra conto dei seguenti criteri, in ordine di priorita:
  - a. non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - b. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - c. maggiore anzianita di servizio presso l'Ente.

Firme 

## **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

### **Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

(art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

- I. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
  - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
  - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 (tre) anni nonabbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Segretario generale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;
  - d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. L'avviso prevede ulteriori modalità per avvisare i dipendenti dell'attivazione della selezione. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
  - e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri con le specificazioni riportate nell'avviso di selezione, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

Firme



a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio per un massimo di 60 (sessanta) punti. Il punteggio massimo previsto è assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuali. Agli altri partecipanti il punteggio è attribuito proporzionalmente.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 (due) punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisiti e sino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un massimo di 30 (trenta) punti;

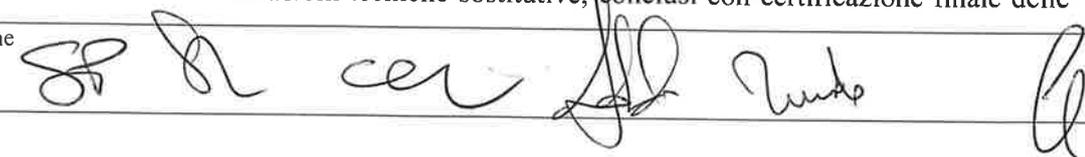
c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento conseguiti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione, per un punteggio massimo di 10 punti (i punteggi vengono sommati sino al raggiungimento del massimo disponibile, ad es. anche nel caso di possesso di più diplomi), come segue:

Titoli di studio:

- punti 1 (uno): *qualifiche* professionali (3° liv. QNQ/EQF) e *diplomi* professionali (4° liv. QNQ/EQF);
- punti 2 (due): per diploma di scuola secondaria di secondo grado;
- punti 4 (quattro): laurea triennale
- punti 1 (uno): laurea triennale e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione);
- punti 7 (sette): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento;
- punti 1 (uno): laurea specialistica o magistrale o vecchio ordinamento e in aggiunta altro titolo universitario riconosciuto (es. master/ seconda laurea triennale / Corso di specializzazione / dottorato di ricerca / abilitazione).

Percorsi formative riscontrabili acquisiti successivamente alla precedente progressione:

- punti 2 (due): Corsi di formazione attivati su iniziativa dell'ente ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16/11/2022, inseriti nei piani di formazione a copertura di specifiche esigenze di qualificazione della struttura, a titolo esemplificativo riguardanti: esigenze di qualificazione della stazione appaltante secondo la normativa sui contratti, abilitazione alla sottoscrizione di documenti e certificazioni in materia di sicurezza o prevenzione incendi, abilitazione alla sottoscrizione di relazioni tecniche per le attività spettacolistiche, gestione autonoma del contenzioso, gestione di piani economici finanziari o gestione di progetti, progettazione sociale, redazione di relazioni tecniche sostitutive, conclusi con certificazione finale delle

Firme 

- competenze acquisite.
- punti 1 (uno): corsi inseriti nei piani di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti conclusi con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, con esame finale e attestato sulle competenze acquisite;
  - punti 0,5 (zero virgola cinque): Corsi di formazione inseriti nel piano di formazione e/o autorizzati dai responsabili competenti, conclusi con rilascio dell'attestato di frequenza;
- f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo sino al max del 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo. Nel suddetto limite, il punteggio aggiuntivo è assegnato attraverso l'applicazione delle seguenti fasce:
- fino a 7 anni: + 1%
  - fino a 9 anni: + 2%
  - oltre 9 anni: + 3%
- g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) Al dipendente che ha la posizione economica più bassa;
  - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
  - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  - 4) al dipendente più anziano di età;
- h) con le precisazioni riportate nell'avviso, per ogni dipendente sulla base dell'autocertificazione presentata viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale, nell'autocertificazione devono essere forniti gli elementi necessari per procedere ai controlli. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- i) qualora un dipendente valutato eccedesse errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine di dieci giorni dalla pubblicazione della graduatoria può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Firme

## **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, così individuate:
  - 3.a. Espletamento di attività disagiate: € 2,00 al giorno.  
Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro che si ravvisa quindi per un numero limitato di potenziali beneficiari. Vengono individuati i seguenti casi:
    - a) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi;
    - b) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico;
    - c) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana svolte all'esterno della sede di lavoro per la durata di almeno 1 ora al giorno;
    - d) attività che prevedono ampia flessibilità ad esempio con:
      - flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
      - disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
      - necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione)
    - e) Se non altrimenti remunerata, indennità per i servizi prestati all'esterno dal Personale di polizia locale per servizi svolti in via continuativa per almeno 3 ore

Firme



ininterrotte fuori dalla sede del comando: € 4,00 al giorno.

3.b. Espletamento di attività esposte a rischi: € 2,00 al giorno;

Sono individuate sulla base del documento di valutazione dei rischi DVR, sulla base dei seguenti fattori rilevanti:

- a) utilizzo costante di materiali pericolosi (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo costante di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo costante di 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-fisico.

3.c. Espletamento di attività implicanti il maneggio valori:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure: Economo comunale e gli Agenti contabili individuati con provvedimenti ufficiali.

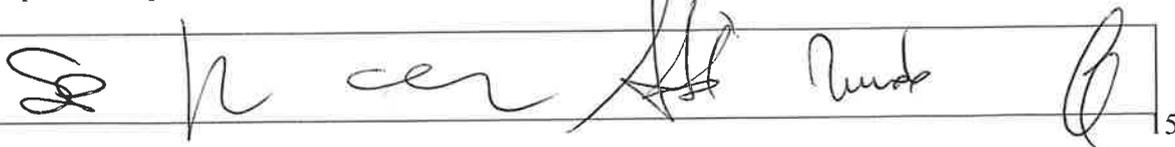
- a) € 1,60 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (oltre 12.000)
  - b) € 1,10 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 6.000 e 12.000)
  - c) € 1,00 al giorno di effettivo maneggio di denaro contante (da 500 e 6.000)
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.
5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, con prospetto sottoscritto dal responsabile del servizio di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati. Per il maneggio valori si procede al conguaglio annuale sulla base degli incassi effettivi.

### Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati in tutte le aree, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione

Firme

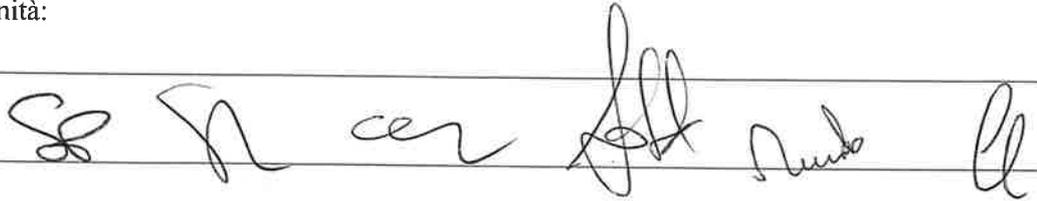


del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato ed emanato di norma entro il 31 gennaio di ogni anno o entro il 30 giugno di ogni anno nel caso di responsabile assegnate per il secondo semestre. Deve essere formalmente comunicato al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

- 3. L'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi, in questo caso l'importo annuo viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con la presente indennità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria dei profili professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata con il manuale dei profili adottato dall'Ente.
- 4. L'importo dell'indennità da un minimo di € 350,00 annui lordi è determinato dal responsabile competente all'atto del conferimento dell'incarico con riferimento ai seguenti criteri di valutazione:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, per la quale necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
  - c) responsabilità di contratti / accordi complessi o di rilevante ammontare e a conduzione fasica;
  - d) coordinamento di risorse umane;
  - e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborate e non siano già diversamente incentivate;
  - f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, con rilevanti poteri operativi;
  - h) responsabilità attinenti alla redazione e invio di atti d'anagrafe, di stato civile o elettorali e di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
- 5. La valutazione dei criteri si basa sulla seguente scala di valutazione della responsabilità, che è intesa con riferimento all'assunzione diretta dei rischi e delle conseguenze derivanti dai propri atti, comportamenti e attività, con possibili ripercussioni in termini di responsabilità civile, penale, amministrativo-contabile e disciplinare.

RILEVANZA DELLA RESPONSABILITA':
Rischi da responsabilità di rilevanza elevata: punti 9
Rischi da responsabilità di rilevanza moderata: punti 5
Rischi da responsabilità di rilevanza bassa: punti 2
nessuna rilevanza punti 0

In base ai punteggi sono determinate le seguenti misure massime annue lorde delle indennità:

Firme 

AREA DEGLI ISTRUTTORI E DEGLI OPERATORI

Punti da 9 a 11	=	€ 350,00
Punti da 12 a 14	=	€ 700,00
Punti da 15 a 21	=	€ 1.000,00
Oltre 21 punti	=	€ 2.000,00

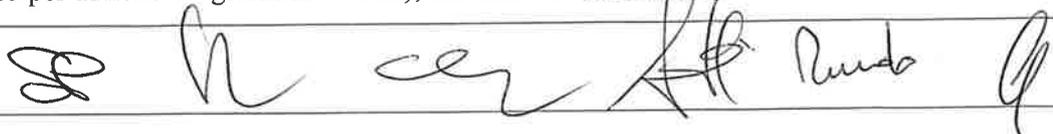
PUNTEGGI > INDENNITA' AREA DEI FUNZIONARI

Punti da 9 a 11	=	€ 500,00
Punti da 12 a 14	=	€ 1.000,00
Punti da 15 a 21	=	€ 1.500,00
Oltre 21 punti	=	€ 3.000,00

- I criteri pesati che determinano il valore economico dell'indennità di responsabilità sono riportati nell'atto motivato parte del responsabile di EQ di riferimento.
- Quando il fondo per questa indennità non è sufficiente per tutti gli incarichi assegnati, si divide il fondo per i punteggi e si calcola il valore di ogni punto. Poi si moltiplica il valore del punto per la pesatura e si riconosce l'indennità che ne costituisce il risultato.
- Sulla base dei suddetti criteri pesati sono attribuite le seguenti pesature alle nomine in corso:

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Una o più deleghe per l'esercizio con continuità delle funzioni di ufficiale d'anagrafe, dello stato civile ed elettorale (4.h punti 9).	€ 350,00 (OE + I) € 500,00 (FEQ)	
2.	Specificata responsabilità derivante da incarico di direttore dell'esecuzione (D.M. 49 del 07/03/2018) formalmente assegnato per contratti di valore superiore a 500.000 euro, non altrimenti incentivati, da svolgere con totale autonomia e responsabilità, oltre a competenze tecniche e gestionali (4.c.e. punti 18).	€ 1.000,00 (OE + I) € 1.500,00 (FEQ)	

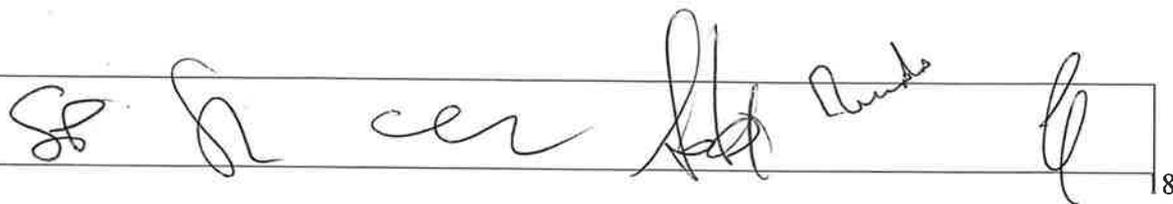
- Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile di servizio sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
- In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di servizio in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
- Ad eccezione di quelle indicate nella tabella di cui al precedente .8, le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili nel caso di dipendenti assunti *part-time* e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso

Firme 

d'anno. Anche per tali finalità non costituiscono assenze quelle elencate al punto [4.] dell'articolo 6 che precede. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile di servizio interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

12. La spesa massima complessiva per il pagamento delle indennità per specifiche responsabilità non potrà superare il limite del 15% della somma destinata alla premialità dei dipendenti e comunque la somma complessiva di 6.250,00 euro/anno. Tale limite comprende anche l'indennità di funzione di cui al successivo articolo 26. Le somme non erogate sono destinate ad incrementare la premialità correlate alla performance dei dipendenti. Il budget viene distribuito in modo equo tra i vari settori, tenendo conto del numero di dipendenti assegnati a ciascuno, della quantità di funzioni attribuite e dell'importanza esterna di queste funzioni.
13. Le parti danno atto che ai sensi dell'articolo 54 del CCNL del 14 settembre 2000 verrà destinare una quota pari al 30% del rimborso delle spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per finanziare il fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori sulla base di specifici progetti inseriti nel PIAO.

Firme

A rectangular box containing several handwritten signatures in black ink. The signatures are stylized and vary in length, with some appearing to be initials or short names. The box is positioned at the bottom of the page, below the list of items.

## **Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente in relazione al rispetto di target di qualità, costi e tempi;
  - c) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - d) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - e) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - f) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

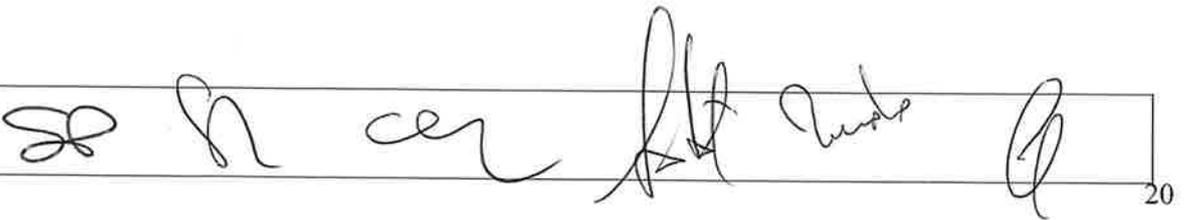
<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i>
<i>Fino a € 1.500 euro</i>	<i>0</i>
<i>Da 1.501 a 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance. La stessa attività non può essere incentivata sia attraverso il premio di risultato che attraverso altri strumenti di incentivazione.

Firme 

3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento e, se dovuto, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati, subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse, con atto del responsabile del servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

Firme



20

## **Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

### **Art. 12 - Welfare integrativo**

(art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
3. Per tali finalità le parti concordano sull'impegno per l'approvazione di apposito regolamento per tutto il personale entro il 2024.

Firme



## **Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 13 - Reperibilità**

(art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, ulteriori rispetto a quelle di Stato Civile, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021. L'importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di servizio anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al precedente comma 1.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.
8. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a euro 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Firme



## Art. 14 - Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti

(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Firme

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e, su richiesta del dipendente interessato, dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
  - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

**Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile di servizio titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare 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 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di dieci ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate

Firme 

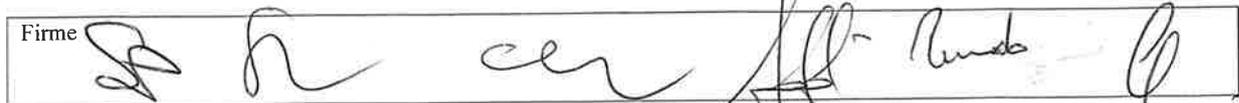
possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative di servizio.

### **Art. 16 - Rapporto di lavoro a tempo parziale**

(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
  - a) assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il già menzionato limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale nel corso del mese di giugno o dicembre. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
  - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
  - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c) in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i.

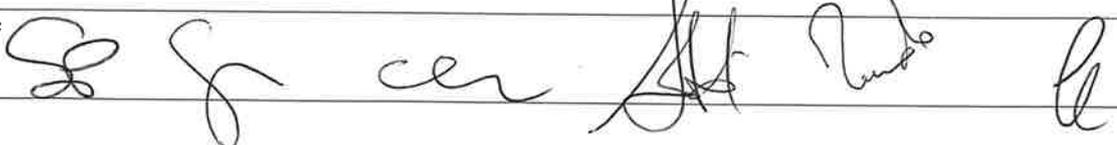
Firme



7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
- dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.lgs. n. 81/2015;
  - dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 8, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

### Art. 17 - Banca delle ore

(art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

Firme 

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà all'ufficio paghe entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile di servizio che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a max 180.
3. L'Ente è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Su richiesta annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

### **Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni settimanali, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con continuità come quelli di Polizia locale. In base alle necessità organizzative e di servizio, l'orario di lavoro del personale dei servizi demografici e cimiteriali può essere distribuito su sei giorni a settimana.
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali ad esempio: gli sportelli aperti

Firme

- al pubblico durante l'orario di apertura e/o lavoratori turnisti.
3. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria stabilita in base a provvedimento organizzativo generale dell'ente. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per la polizia locale è prevista la flessibilità di 15 minuti in entrata ed uscita rispetto agli orari ordinari. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie di servizio aperte al pubblico.
  4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.
  5. 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, e s.m.i.;
    - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
    - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
    - 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.

### Art. 19 - Orario multi periodale

(art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multi periodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:
  - Polizia locale,
  - Servizi educative
  - Servizi di manutenzione
  - Altri eventuali servizi legati in genere ad attività stagionali,
 anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante

Firme

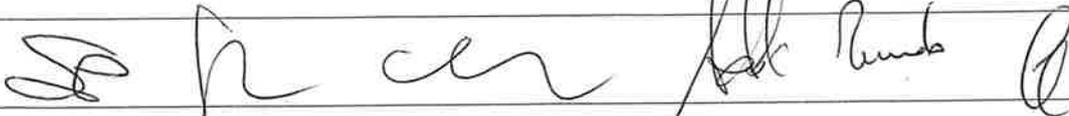


riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

### **Art. 20 - Servizio mensa e buono pasto**

(art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire del servizio mensa o percepire il buono pasto sostitutivo, qualora attivato per indisponibilità del centro cottura o del refettorio per il consumo del pasto, i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di usufruire più di una volta del servizio mensa nel corso della stessa giornata lavorativa o riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, eventualmente istituito, è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. 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 di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
  - a) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
  - b) personale dell'area culturale-sportiva nel caso di manifestazioni o eventi.

Firme 

## **Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 21 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

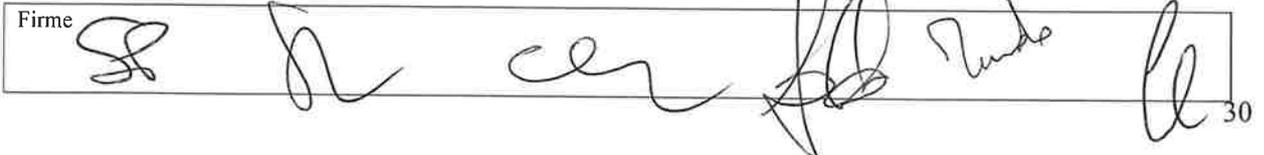
1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

### **Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ**

(art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance tempo per tempo vigente definisce nel rispetto dei criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
  - a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze dei controlli e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

Firme



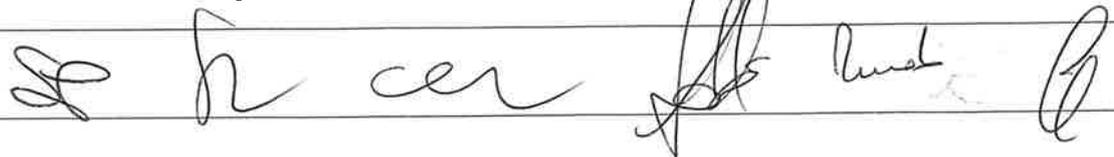
30

## Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

### Art. 23 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.
6. Almeno il 10% delle risorse accantonate ai sensi dei commi 5 e 7 dell'articolo 45 del D.lgs. 36/2023 o della previgente disciplina dedicate all'incentivazione delle funzioni tecniche è destinato ad attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti, per la specializzazione del personale che svolge funzioni di responsabile unico di progetto o altre funzioni tecniche attraverso il finanziamento di master o corsi di formazione abilitanti, solo esemplificativamente: per la sicurezza, per la prevenzione incendi, per la formazione in project management, per la formazione di esperti in gestione di piani economici finanziari, per la redazione di relazioni tecniche sostitutive per allestimenti

Firme

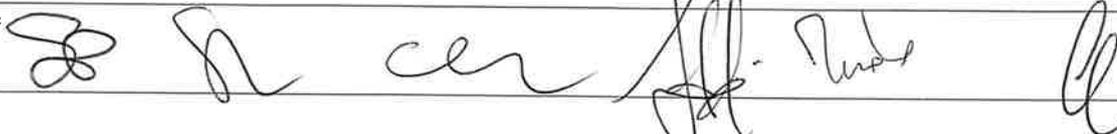


sottoposti a verifiche di pubblica sicurezza, per la progettazione di servizi specifici per cui non è prevista una specifica abilitazione, etc.

#### **Art. 24 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro**

(art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Firme  32

## **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 25 - Indennità di servizio esterno**

(art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera.
2. L'importo dell'indennità è determinato sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dall'agente, considerate le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociale e ambientali del territorio di Vedano al Lambro, nella misura giornaliera di € 4,00.
3. È considerato servizio esterno quello espletato interamente fuori dalla sede del comando per tutto il turno lavorativo. Per un periodo inferiore nulla è dovuto a titolo di indennità di servizio esterno.
4. L'indennità è finanziata con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie emesse dal Comune nella quota determinata ai sensi dell'art. 208 co. 4 lett. c) e 5 del D.lgs. 285/1992.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
  - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del responsabile del servizio competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

### **Art. 26 - Indennità di funzione**

(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, ed è corrisposta in dodici mensilità.
3. Le fattispecie e i criteri ai quali il responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare

Firme 

- complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) coordinamento di risorse umane;
  - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. Sulla base dei suddetti criteri di natura quantitativa e qualitative, della loro contemporanea ricorrenza, le indennità sono articolate come segue:
- a) importo di euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
  - b) importo di euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;
  - c) importo di euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
  - d) importo di euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.
5. Sulla base dei suddetti criteri al dipendente inquadrato nell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione nominato viceresponsabile della Polizia locale con le funzioni previste dal regolamento comunale è riconosciuta una indennità di importo pari ad euro 2.000,00.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui

Firme

al presente articolo vengono adottati dal responsabile del servizio Polizia locale, sulla base delle risorse stanziati con il CCI.

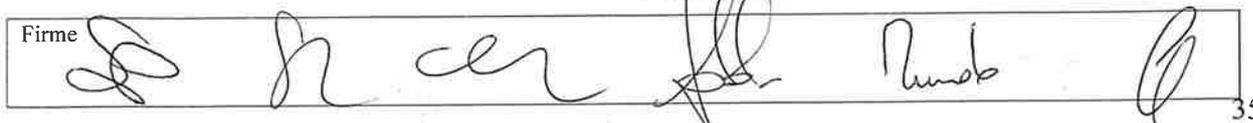
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.
8. La spesa massima complessiva per il pagamento delle presenti indennità si cumula con quella prevista per le indennità per specifiche responsabilità al fine del rispetto del limite riportato nell'articolo 10.

#### **Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019-2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano restando domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1° aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

#### **Art. 28 – Previdenza complementare personale della polizia locale**

1. Per quanto riguarda la Polizia locale si prevede quanto segue:
  - a) è attivata la previdenza complementare con finanziamento a carico dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate per violazioni alle norme del Codice della Strada, riconosciute annualmente nell'ambito del provvedimento della Giunta Comunale in materia di destinazione delle somme ex art. 208, c. 4, del Codice

Firme 

della Strada.

- b) La quantificazione annuale della somma così destinata, secondo i parametri di cui al comma 1 del presente articolo, viene preventivamente approvata contestualmente alla deliberazione che definisce la destinazione dell'entrata relativa all'art. 208 del Codice della Strada. Tali somme non potranno essere inferiori a euro 1.000,00 e superiori a euro 1.500,00 pro capite, fatta salva la capienza della somma disponibile.
- c) L'Ente provvede a iscrivere le risorse finanziarie necessarie nel proprio bilancio annuale individuando apposito capitolo di spesa, ai sensi dell'art. 393 del d.P.R. n. 495/1992, recante "Regolamento di esecuzione ed attuazione del Nuovo Codice della Strada".
- d) In base agli effettivi incassi risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, la Giunta Comunale definisce l'ammontare definitivo da destinare alle forme di previdenza complementare per il Personale del Settore Polizia Locale, mediante apposito atto.
- e) Fatta salva la prima applicazione, il servizio Polizia Locale provvederà a impegnare e liquidare le risorse così disponibili a favore del fondo Perseo Sirio entro la fine del mese di settembre ultimo dell'anno di riferimento.

Firme

