

## **Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Seriate. Triennio 2023-2025.**

A seguito:

\* della deliberazione n. 64 del 27 aprile 2023, con cui la Giunta comunale ha approvato le linee di indirizzo per la stipula del contratto collettivo integrativo dei dipendenti dell'ente per il triennio 2023-2025,

\* della contrattazione integrativa avvenuta e dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Seriate – triennio 2023-2025, sottoscritta il ...,

\* dell'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo dipendenti triennio 2023-2025 data dalla Giunta comunale con deliberazione n. 175 del 16 novembre 2023,

il giorno 30 NOVEMBRE 2023

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente Bordogna Nicoletta

Segretario generale Bignone Alberto

Dirigenti Leo Domenico, Moro Marco, Rinaldi Stefano

e la Delegazione di parte sindacale, composta:

dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Deborah Rota - CGIL

Maurizio Lorini - CISL

Salvatore Pollicelli - UIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

Giuseppina Occhiuto – coordinatore

Bettinelli Mauro

Fracchia Roberto

Galletti Alessia

Guizzetti Andrea

Novali Giovanni

hanno sottoscritto il "Contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Seriate – Triennio 2023-2025", come da testo definitivo allegato.



1

## Sommario

Sezione I: Disposizioni generali.....	3
Articolo 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo .....	3
Articolo 2 - Formazione e aggiornamento professionali .....	3
Articolo 3 - Salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro.....	3
Articolo 4 - Innovazioni tecnologiche .....	4
Sezione II: Ordinamento professionale.....	4
Articolo 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree.....	4
Articolo 6 - Incarichi di Elevata Qualificazione .....	5
Sezione III: Rapporto di lavoro .....	7
Articolo 7 - Flessibilità dell'orario di lavoro .....	7
Articolo 8 - Disciplina del lavoro straordinario .....	8
Sezione IV: Trattamento economico accessorio.....	8
Articolo 9 - Costituzione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate .....	8
Articolo 10 - Riduzione del fondo delle risorse decentrate .....	9
Articolo 11 - Indennità condizioni di lavoro .....	9
1) Indennità per condizioni disagiate.....	10
2) Indennità per rischi dannosi alla salute.....	10
3) Indennità per maneggio valori.....	10
Articolo 12 - Indennità di reperibilità.....	11
Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità .....	12
Articolo 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	15
Articolo 15 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo .....	15
Articolo 16 - Premi correlati alla performance.....	15
Sezione V: Personale della Polizia Locale .....	19
Articolo 17 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti .....	19
Articolo 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	20
Articolo 19 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza .....	20
Articolo 20 - Criteri di ripartizione dei compensi di cui al Progetto sicurezza urbana.....	20
Articolo 21 - Indennità per il personale della Polizia Locale.....	21
1) Indennità di turno .....	21
2) Indennità di servizio esterno .....	23
3) Indennità di funzione .....	24
Sezione VI.....	24
Articolo 22 - Disposizione finale.....	24



## **Sezione I: Disposizioni generali**

### **Articolo 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Seriate, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza di specifici istituti economici sulla base del CCNL 16.11.2022, indicata negli articoli seguenti, e conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI.
3. La durata del presente contratto è triennale salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio. Al riguardo, nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Tutti gli istituti a carattere economico vengono normalmente erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per cui il presente CCI prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

### **Articolo 2 - Formazione e aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e in tutti i profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Alle predette risorse si aggiungono le risorse previste dall'articolo 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

### **Articolo 3 - Salute, sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16.11.2022, le parti approvano le seguenti linee di indirizzo e dei seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, l'attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. L'Amministrazione s'impegna a adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

The bottom of the page features two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is partially obscured and appears to be 'Luigi', while the signature on the right is more legible and appears to be 'Mote'.

5. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue e adeguate per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, l'Ente si impegna a programmare azioni volte a tutelare il benessere organizzativo del personale, previo esperimento di un'indagine a cura di organismi esterni.

#### **Articolo 4 – Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera t), del CCNL 16.11.2022, le parti approvano le seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
  - a. l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e sulla qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo;
  - b. gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

### **Sezione II: Ordinamento professionale**

#### **Articolo 5 – Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
2. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera c), del CCNL 16.11.2022, le parti definiscono le seguenti procedure per le progressioni economiche, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 14, comma 2, lettere a), b), d), e), f) e g), del CCNL 16.11.2022.

#### **Quantificazione delle risorse**

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza dall'anno 2024, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una quota del fondo pari alla differenza dei differenziali stipendiali, determinati come somma algebrica tra risparmi per cessazioni di lavoro e costo per assunzioni tramite l'istituto della mobilità. I differenziali considerati sono quelli relativi all'anno precedente la decorrenza delle nuove progressioni integrati con i differenziali maturati nell'anno di decorrenza delle progressioni. La somma a disposizione verrà ripartita sulla base delle aree e successivamente tra settori, calcolando l'importo medio delle aree e distribuendo le risorse proporzionalmente ai dipendenti appartenenti a ciascun settore. I resti verranno distribuiti con graduatoria unica.
2. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (articolo 96 del CCNL 16.11.2022) e il personale iscritto ad ordini e albi professionali (articolo 102 del CCNL 16.11.2022) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, a dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'articolo 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022 e del vincolo di destinazione.

3. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area contrattuale è definito sulla scorta delle risorse disponibili, così come sopra calcolate, e dei dipendenti, per ciascuna area e settore, che possono accedere alle progressioni.
4. Gli specifici requisiti di partecipazione e l'individuazione e la ponderazione dei criteri di valutazione saranno oggetto di successiva contrattazione integrativa.

#### **Articolo 6 - Incarichi di Elevata Qualificazione**

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Elevata Qualificazione vengono conferiti nel rispetto del sistema per l'individuazione e la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 25 maggio 2023 e delle sue eventuali successive modificazioni e/o integrazioni.
2. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera u), dell'articolo 17, comma 6, e dell'articolo 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di Elevate Qualificazioni sono determinate in un importo pari a Euro 133.647,06 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2023, oltre a eventuali compensi spettanti non soggetti al rispetto del limite di spesa previsto dalla normativa vigente. Le parti hanno già concordato di incrementare il fondo degli incarichi di EQ della somma di Euro 7.882,34, innalzando così il fondo ad Euro 133.647,05, precisando che, che in caso negli anni successivi il fondo subisca una riduzione, l'eventuale diminuzione del limite inciderà sulla quota variabile della retribuzione di risultato spettante agli incarichi di EQ, così non impattando sul fondo del salario accessorio dei restanti dipendenti.
3. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera v), e dell'articolo 17, comma 4, del CCNL le parti definiscono i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti con incarichi di EQ:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di EQ, l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
  - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di EQ sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo, seguendo il seguente calcolo:
    - i) Calcolo della valutazione media su base 100:  
([Valutazione performance organizzativa riparametrata in base alle assenze per aspettative non retribuite]+[Valutazione performance individuale])/2\*[Peso attribuito alla fascia di appartenenza della elevata qualificazione]
    - ii) Calcolo compenso individuale:  
[Quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione]/[somma della valutazione massima di tutte le elevate qualificazioni, ponderata in base al peso attribuito a ciascuna in base alla fascia di appartenenza]\*[valutazione media della singola elevata qualificazione calcolata come specificato al punto 1].

Tale premio è decurtato dell'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del D.L. 112/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

#### Prestazioni connesse a convenzioni stipulate dall'ente e alla ricerca di sponsorizzazioni

L'Amministrazione può destinare una quota fino al 40% delle risorse della performance individuale all'incentivazione delle prestazioni dei dipendenti a cui sono assegnate attività in forza di convenzioni stipulate dall'ente con altri enti pubblici o privati e per la ricerca di sponsorizzazioni.

Nel caso in cui un dipendente fosse chiamato a svolgere attività previste in convenzioni stipulate dall'ente, il dirigente, entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione, individua la quota di risorse per ciascun partecipante.

Per ciascuna convenzione deve essere predisposto un prospetto riportante le seguenti informazioni:

Il riparto per l'attività svolta nell'anno precedente avviene nella misura stabilita in fase di previsione senza alcuna ulteriore valutazione, fatta salva la riparametrazione necessaria a seguito di introiti più bassi di quelli inizialmente previsti e/o la variazione delle attività in corso

Nome convenzione							
Durata convenzione							
Introito presunto							
Capitolo di imputazione dell'entrata							
Destinazione dell'importo:							
copertura di tutti i costi di gestione (comprese le spese di personale):	€						
in economia di bilancio: percentuale da destinare 50% <sup>1</sup> :							
Importo da distribuire:							
<b>COMPOSIZIONE GRUPPO DI LAVORO</b>							
cognome e nome	ruolo	settore	unità operativa	mansione riferita agli indicatori	ore annue stimate	importo massimo percepibile	dirigente /eq

d'anno e/o la variazione dei costi di gestione.

Il riparto è fatto dal servizio personale sulla base:

- della documentazione ricevuta entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione dell'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei compensi;
- della ricezione della conferma, da parte del dirigente che ha redatto la documentazione, dei valori riportati nel documento iniziale oppure delle modifiche da apportare;
- della verifica presso il servizio ragioneria degli introiti effettivamente realizzati.

Nel caso in cui un dipendente fosse chiamato a svolgere attività per la ricerca di sponsorizzazioni, il dirigente, entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione, individua la quota di risorse per ciascun partecipante.

I compensi devono essere erogati sulla base degli introiti effettivamente conseguiti al netto dell'IVA e nel rispetto delle seguenti ripartizioni:

Descrizione	Quota in economia di bilancio	Quota da ripartire
Singola sponsorizzazione fino a € 20.000,00	80%	20%
Cifra eccedente € 20.000,00 per singola sponsorizzazione	85%	15%

La documentazione per ciascuna sponsorizzazione deve indicare analiticamente le informazioni riportate nella tabella che segue.

Nome sponsorizzazione	
-----------------------	--

<sup>1</sup> Articolo 43 Legge n. 449/1997:

Comma 1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

Comma 3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio.

Importo presunto							
Capitolo d'imputazione dell'entrata							
COMPOSIZIONE GRUPPO DI LAVORO							
cognome e nome	ruolo	settore	unità operativa	mansione riferita agli indicatori	ore annue stimate	importo massimo percepibile	dirigente /eq

Le attività sono svolte durante l'orario normale di lavoro.

Il riparto per l'attività svolta nell'anno precedente avviene nella misura stabilita in fase di previsione senza alcuna ulteriore valutazione, fatta salva la riparametrazione necessaria a seguito di introiti più bassi di quelli inizialmente previsti e/o la variazione delle attività in corso d'anno.

Il riparto è fatto dal servizio personale sulla base:

- della documentazione ricevuta entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo digestione dell'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei compensi
- della ricezione della conferma, da parte del dirigente che ha redatto la documentazione, dei valori riportati nel documento iniziale oppure delle modifiche da apportare
- della verifica presso il servizio ragioneria degli introiti effettivamente realizzati.

### Sezione III: Rapporto di lavoro

#### Articolo 7 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera p), del CCNL 16.11.2022, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti individuano i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso;
- b) le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di alcuna richiesta;
- d) le fasce temporali di flessibilità sono determinate come segue:
  - a. 40 minuti di flessibilità all'entrata
  - b. 10 minuti di flessibilità all'inizio della pausa pranzo
  - c. 1 ora di flessibilità al termine della pausa pranzo
  - d. 10 minuti di flessibilità in uscita
- e) le fasce temporali di flessibilità sono proporzionalmente ridotte in caso di rapporto di lavoro part time;
- f) per tutti i dipendenti, in caso di ingresso prima dell'inizio dell'orario di lavoro, i 30 minuti compresi nell'arco temporale che precede l'inizio dell'orario di lavoro sono considerati minuti lavorati e si aggiungono al saldo positivo;
- g) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti turnisti;
- h) in deroga alle lettere precedenti, la flessibilità è estesa a tutto il personale nel ristretto arco temporale necessario al rispetto del riposo di 11 ore tra giornate lavorative;

*Luigi Basso* 7  
*Mate*

- i) nel caso in cui il dipendente, in una giornata in cui avrebbe normalmente maturato il diritto al buono pasto (svolgendo il numero di ore previste dal proprio contratto), non esegue il numero minimo di 6 ore di lavoro per rispettare l'obbligo del riposo di 11 ore tra giornate lavorative, egli comunque ha diritto al buono pasto.

#### **Articolo 8 - Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per il triennio il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 27.650,00 annui.
2. Ai sensi dell'articolo 32, comma 2, del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del dirigente o del responsabile di servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione, e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il dirigente o il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1.
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) vengono valutati preventivamente alla loro effettuazione.
4. Ai sensi dell'articolo 32, comma 6, del CCNL 16.11.2022 la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Ai sensi dell'articolo 32, comma 7, del CCNL 16.11.2022, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

#### **Sezione IV: Trattamento economico accessorio**

##### **Articolo 9 - Costituzione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni economiche all'interno delle aree, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCI.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'articolo 80, comma 1, CCNL 16.11.2022<sup>2</sup>.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

<sup>3</sup> Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
6. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che espone in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
7. I valori relativi alla indennità di reperibilità, alla indennità di turno, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove, a consuntivo, gli stessi risultino superiori, le risorse necessarie sono attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.
8. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL può essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

#### **Articolo 10 - Riduzione del fondo delle risorse decentrate**

1. Negli enti con dirigenza, a decorrere dall'anno 2018, il fondo per le risorse decentrate, come certificato dal collegio dei revisori dei conti, viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni. Tale decurtazione è pari a Euro 133.647,06.
2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni, come indicato al precedente articolo, è pari a Euro 133.647,06 così suddivise:
  - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle Elevate Qualificazioni pari a Euro 113.600,00.
  - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle Elevate Qualificazioni pari alla percentuale del 15% del totale delle risorse disponibili pari a Euro 20.047,06.

#### **Articolo 11 - Indennità condizioni di lavoro**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera d), del CCNL 16.11.2022, dell'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 e dell'articolo 84 bis del CCNL 16.11.2022, le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, come individuate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche all'interno delle aree, sono così articolate:
  - 1) Indennità per condizioni disagiate;
  - 2) Indennità per rischi dannosi alla salute;
  - 3) Indennità per maneggio valori.
2. Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente all'area degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori, che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

---

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.



### 1) Indennità per condizioni disagiate

Per attività disagiata s'intende un'attività svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima area, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Il disagio può anche derivare da un orario di lavoro particolarmente flessibile o prolungato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Amministrazione.

Sono considerate attività svolte in condizioni di disagio le seguenti fattispecie:

- a) quelle che comportano, per l'intera settimana lavorativa, un orario di lavoro caratterizzato obbligatoriamente dal ricorrere di uno o più di queste particolari condizioni:
  - a.1) pausa pranzo di almeno due ore;
  - a.2) orario di lavoro che non consenta una flessibilità reale giornaliera complessiva di due ore fra entrata e uscita (con esclusione di coloro che godono del part-time e di un orario di lavoro personalizzato);
  - a.3) più di 3 pomeriggi lunghi di lavoro, intesi come giornate con orario di lavoro che termina oltre le ore 17:00;
  - a.4) orario serale (rientro dopo l'orario di fine lavoro e uscita dopo le 21,00 con esclusione di coloro che rientrano per svolgere attività proprie della declaratoria del profilo professionale rivestito e del servizio presso cui lavorano);
  - a.5) orario festivo non lavorativo (con esclusione del personale turnista);

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettiva prestazione ed è a carico del fondo entro i seguenti valori: 1€ al giorno.

E' corrisposta a consuntivo il mese successivo rispetto alla prestazione.

### 2) Indennità per rischi dannosi alla salute

Per attività esposta a rischio s'intende quella prestazione che comporta continua (intendendo per tale quella che supera il 50% del tempo lavoro di ciascun dipendente) e diretta (cioè quella che diminuisce, ma non abbatte, adottando le misure di prevenzione e protezione, come a esempio avviene per l'attività di addetti alla manutenzione) esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettiva prestazione ed è a carico del fondo nel valore di 1,50 € al giorno.

E' corrisposta a consuntivo il mese successivo rispetto alla prestazione.

I nominativi del personale a cui riconoscere l'indennità di rischio sono individuati dai dirigenti e comunicati al servizio del personale. Ogni eventuale modifica dei nominativi va comunicata all'ufficio personale.

Le parti precisano sin da ora che tra i soggetti che beneficiano di tale indennità rientrano anche il personale ausiliario socio assistenziale e le assistenti sociali che lavorano in maniera diretta alla presa in carico dei cittadini fragili.

### 3) Indennità per maneggio valori

Per le attività implicanti il maneggio di valori si deve far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

- a. fino a 200,00 euro: € 0,00
- b. da 201,00 euro a 500,00 euro € 1,00
- c. da 501,00 euro a 1.000,00 euro € 1,30
- d. oltre i 1.001,00 euro € 1,50.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettiva prestazione ed è a carico del fondo.

E' corrisposta a consuntivo il mese successivo rispetto alla prestazione.

### **Articolo 12 - Indennità di reperibilità**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16.11.2022, al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche all'interno delle aree.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'articolo 24 del CCNL 21.05.2018, è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
3. In particolare, fatte salve ulteriori fattispecie di emergenza individuate dal competente dirigente e, dunque, non esaustivamente, gli interventi che giustificano l'erogazione dell'indennità di reperibilità sono quelli connessi:
  - a) alla viabilità, per garantire lo stato di efficienza e di sicurezza della circolazione sulle strade che attraversano il territorio comunale, per lo sgombero della neve, allagamenti della sede stradale, presenza sulla sede stradale di sostanze pericolose per la circolazione, perdita di carico da parte di un veicolo, chiusura di strade con conseguente deviazione dei flussi di traffico, derivante da frane, esondazioni, sinistri e calamità naturali;
  - b) al supporto negli interventi di protezione civile;
  - c) alla redazione degli atti di morte durante i giorni festivi;
  - d) all'intervento, in caso di necessità, dell'ufficiale di polizia locale nella giornata di sabato per complessive 7 ore.
4. Le parti concordano che:
  - a) le modalità operative, comprese quelle della chiamata del personale interessato, sono rimesse ai dirigenti/responsabili di servizio degli ambiti interessati;
  - b) in caso di chiamata, il dipendente in reperibilità deve adoperarsi al fine di risolvere il problema, attivandosi e prendendo tutti i provvedimenti necessari al caso, recandosi se necessario sul posto entro trenta minuti dalla chiamata. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta;
  - c) la misura dell'indennità di reperibilità è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno;
  - d) l'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - e) l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a n. 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%;
  - f) l'indennità non può essere superiore a 6 volte al mese per dipendente, intendendosi per "volta" un periodo continuativo che può avere la durata massima di 24 ore nella stessa giornata;
  - g) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad 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, poiché la fruizione del riposo compensativo non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
  - h) in caso di chiamata in un giorno feriale, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate a richiesta con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità;
  - i) l'entità del riposo compensativo dipende ovviamente dalla durata del periodo di



reperibilità e, pertanto, ove questa sia limitata a 4 ore, anche il riposo compensativo avrà tale durata;

- j) in caso di chiamata nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

L'indennità di cui al presente articolo è a carico del fondo ed è corrisposta a consuntivo il mese successivo rispetto alla prestazione.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo vengono portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 e finalizzati a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

### **Articolo 13 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL 16.11.2022, le parti individuano i seguenti criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL.
2. L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità in capo al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari (non titolari di incarichi di EQ).
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'area di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norme o di regolamenti, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal dirigente. I provvedimenti sono adottati a seguito di confronto fra dirigenti in sede di comitato di direzione e sono consegnati al dipendente correlati dalla scheda con il relativo punteggio attribuito.
5. Fatti salvi i criteri che stabiliscono l'ammissibilità al beneficio economico e il tetto massimo di fondo complessivamente destinabile alle specifiche responsabilità, l'effettivo riconoscimento dell'indennità spetta al dirigente del settore di appartenenza del dipendente interessato. Qualora in corso d'anno un dirigente riconoscesse nuove indennità dovrà recuperare la quota necessaria al loro finanziamento riparametrando i compensi previsti per i beneficiari del proprio settore.
6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'articolo 97 del CCNL 16.11.2022.
7. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16.11.2022, una quota pari a € 23.000,00. La quota di fondo annuale massima ammissibile è ripartita a inizio anno fra i settori sulla base delle decisioni assunte a seguito del confronto svoltosi in sede di comitato di direzione.
8. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16.11.2022, una quota pari a € 3.600,00.
9. L'indennità per specifiche responsabilità è erogata in quote mensili, in relazione all'effettiva durata dell'incarico ricevuto e è riparametrata in base al tempo di lavoro in caso di part-time.



10. A ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

11. L'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari (non titolari di incarichi di EQ), viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

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

**Per l'Area Operatori Esperti:**

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

Punti	da	40	a	49		€. 400,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.000,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 1.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 2.500,00

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

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

**Per l'Area Istruttori:**

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

Punti	da	40	a	49		€. 400,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 2.500,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 3.000,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO

*hi* *B* *note*

1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 10
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 11 a 20
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: gestione capitoli per conto del dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).  L'attribuzione di deleghe formali risalenti a funzioni specificamente previste dalla legge comporta il riconoscimento dello svolgimento di un incarico di elevata responsabilità.	<b>MODESTO</b> Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	<b>ELEVATO</b> Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 40
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Occasionale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

**Per l'Area Funzionari:**

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

Punti	da	40	a	49		€. 400,00
Punti	da	50	a	69	Max	€. 1.500,00
Punti	da	70	a	89	Max	€. 3.000,00
Punti	da	90	a	100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 45

<p>2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).</p> <p>L'attribuzione di deleghe formali risalenti a funzioni specificamente previste dalla legge comporta il riconoscimento dello svolgimento di un incarico di elevata responsabilità.</p>	<p><b>MODESTO</b></p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata</p>	<p>fino a 25</p>
	<p><b>ELEVATO</b></p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa</p>	<p>da 26 a 45</p>
<p>3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza, commissioni esami, ecc.</p>	<p>Occasionale</p>	<p>fino a 10</p>

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

12. Quanto sin qui disciplinato vale anche ai fini del calcolo e dell'attribuzione dell'indennità di funzione di cui all'articolo 97 del CCNL 16.11.2022.

#### **Articolo 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g), del CCNL 16.11.2022, le parti individuano i seguenti criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lettera a), del CCNL 16.11.2022.
3. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che a esse danno attuazione.
4. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto.
5. Le parti definiscono che i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.
6. Le parti si riservano di verificare l'entità degli incentivi funzioni tecniche nell'ambito dei progetti PNRR ai fini dei riflessi sul trattamento accessorio.

#### **Articolo 15 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'Amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del PIAO.
2. Il progetto deve dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

#### **Articolo 16 - Premi correlati alla performance**

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera b), del CCNL 16.11.2022, le risorse destinate ai premi correlati alla performance - organizzativa e individuale - rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del CCI, al netto delle risorse destinate all'indennità di comparto e delle progressioni economiche all'interno delle aree, e, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dall'articolo 80, comma 2, lettere c), d), e) e f) del CCNL 16.11.2022, costituiscono la parte prevalente del complesso delle

*fu* *Al* *note*

risorse del fondo per il salario accessorio.

2. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio deve essere destinato alla performance individuale<sup>4</sup>.
3. L'ente destina il 50% delle risorse del comma 1 alla performance individuale e il 50% alla performance organizzativa, secondo i criteri di seguito indicati.
4. L'Amministrazione annualmente può destinare una quota fino al 40% delle risorse della performance organizzativa, di cui al comma 3, a obiettivi di rilevanza strategica.
5. Parimenti l'Amministrazione può destinare una quota fino al 40% delle risorse della performance individuale, di cui al comma 3, all'incentivazione delle prestazioni dei dipendenti a cui sono assegnate attività in forza di convenzioni stipulate dall'ente con altri enti pubblici o privati e per la ricerca di sponsorizzazioni.
6. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzativa, che residuano dopo aver depurato le quote di cui ai commi 4 e 5, vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL 16.11.2022.
7. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad), del CCNL 16.11.2022, a un dipendente per ciascun settore è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra i dipendenti dei settori in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità, attribuzione al dipendente che non risulti assegnatario dello stesso nel quinquennio precedente;
  - c) in caso di ulteriore parità, attribuzione da parte del dirigente con motivata spiegazione.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'articolo 81, comma 2, del CCNL 16.11.2022, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente, al netto rispettivamente dei commi 4 e 5, secondo le seguenti modalità:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione, è suddiviso per area. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che è computato in proporzione alla durata del part-time e dei mesi di servizio nel corso dell'anno;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti a ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori	1,00
Operatori esperti	1,20
Istruttori	1,30
Funzionari	1,40
  - c) i risultati ottenuti per ogni area sono sommati dando luogo a un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
  - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

<sup>4</sup> Articolo 80, comma 3, del CCNL 16.11.2022.

- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente a ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
10. Assegnato il budget di settore, le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre che a ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno, nell'arco dell'anno solare, 2 mesi se a tempo indeterminato e 6 mesi se a tempo determinato.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito Nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal dirigente in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PIAO. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di ufficio, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo viene suddiviso tra i dipendenti per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 9 lettera b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno a integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance del settore.

12. L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del dirigente delle schede di valutazione, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. In particolare:
- a) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse, a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del D.L. 112/08, con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio prestati nell'anno in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno;
  - b) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio;
  - c) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, rapportando il punteggio individuale di cui al comma 9 lettera b).
14. La Giunta comunale individuerà le risorse da assegnare a ogni obiettivo di peg di cui al comma 4; successivamente il dirigente individuerà i dipendenti coinvolti per ciascun settore e la quota individuale di ciascuno partecipante sulla base dell'apporto richiesto.
15. Nel caso in cui un dipendente fosse chiamato a svolgere attività previste in convenzioni stipulate dall'ente, o per la ricerca di sponsorizzazioni di cui al comma 5, a inizio anno il dirigente individuerà la quota di risorse per ciascun partecipante.

16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo, in applicazione dei suesposti criteri e della relativa procedura applicativa.

Prestazioni connesse a convenzioni stipulate dall'ente e alla ricerca di sponsorizzazioni

L'Amministrazione può destinare una quota fino al 40% delle risorse della performance individuale all'incentivazione delle prestazioni dei dipendenti a cui sono assegnate attività in forza di convenzioni stipulate dall'ente con altri enti pubblici o privati e per la ricerca di sponsorizzazioni.

Nel caso in cui un dipendente fosse chiamato a svolgere attività previste in convenzioni stipulate dall'ente, il dirigente, entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione, individua la quota di risorse per ciascun partecipante.

Per ciascuna convenzione deve essere predisposto un prospetto riportante le seguenti informazioni:

Il riparto per l'attività svolta nell'anno precedente avviene nella misura stabilita in fase di previsione senza alcuna ulteriore valutazione, fatta salva la riparametrazione necessaria a seguito di introiti più bassi di quelli inizialmente previsti e/o la variazione delle attività in corso

Nome convenzione							
Durata convenzione							
Introito presunto							
Capitolo di imputazione dell'entrata							
Destinazione dell'importo:							
copertura di tutti i costi di gestione (comprese le spese di personale):		€					
in economia di bilancio: percentuale da destinare 50% <sup>5</sup> :							
Importo da distribuire:							
<b>COMPOSIZIONE GRUPPO DI LAVORO</b>							
cognome e nome	ruolo	settore	unità operativa	mansione riferita agli indicatori	ore annue stimate	importo massimo percepibile	dirigente /eq

d'anno e/o la variazione dei costi di gestione.

Il riparto è fatto dal servizio personale sulla base:

- della documentazione ricevuta entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione dell'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei compensi;
- della ricezione della conferma, da parte del dirigente che ha redatto la documentazione, dei valori riportati nel documento iniziale oppure delle modifiche da apportare;
- della verifica presso il servizio ragioneria degli introiti effettivamente realizzati.

Nel caso in cui un dipendente fosse chiamato a svolgere attività per la ricerca di sponsorizzazioni, il dirigente, entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo di gestione, individua la quota di risorse per ciascun partecipante.

I compensi devono essere erogati sulla base degli introiti effettivamente conseguiti al netto dell'IVA e nel rispetto delle seguenti ripartizioni:

<sup>5</sup> Articolo 43 Legge n. 449/1997:

Comma 1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile.

Comma 3. Ai fini di cui al comma 1 le amministrazioni pubbliche possono stipulare convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 50 per cento dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, costituisce economia di bilancio.

Descrizione	Quota in economia di bilancio	Quota da ripartire
Singola sponsorizzazione fino a € 20.000,00	80%	20%
Cifra eccedente € 20.000,00 per singola sponsorizzazione	85%	15%

La documentazione per ciascuna sponsorizzazione deve indicare analiticamente le informazioni riportate nella tabella che segue.

Nome sponsorizzazione							
Importo presunto							
Capitolo d'imputazione dell'entrata							
<b>COMPOSIZIONE GRUPPO DI LAVORO</b>							
cognome e nome	ruolo	settore	unità operativa	mansione riferita agli indicatori	ore annue stimate	importo massimo percepibile	dirigente /eq

Le attività sono svolte durante l'orario normale di lavoro e non beneficiano del compenso per lavoro straordinario se svolte al di fuori di esso.

Il riparto per l'attività svolta nell'anno precedente avviene nella misura stabilita in fase di previsione senza alcuna ulteriore valutazione, fatta salva la riparametrazione necessaria a seguito di introiti più bassi di quelli inizialmente previsti e/o la variazione delle attività in corso d'anno.

Il riparto è fatto dal servizio personale sulla base:

- della documentazione ricevuta entro 30 giorni dall'approvazione del piano esecutivo digestione dell'anno a cui si riferisce l'attribuzione dei compensi
- della ricezione della conferma, da parte del dirigente che ha redatto la documentazione, dei valori riportati nel documento iniziale oppure delle modifiche da apportare
- della verifica presso il servizio ragioneria degli introiti effettivamente realizzati.

## Sezione V: Personale della Polizia Locale

La presente sezione si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'articolo 95 del CCNL 16.11.2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la Polizia Locale del CCNL 21.5.2018.

### Articolo 17 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'articolo 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.
2. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad), del CCNL 16.11.2022 le parti definiscono che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il dirigente dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.
3. Si rinvia la definizione della presente disciplina all'approfondimento circa i livelli di straordinario svolto e degli assetti organizzativi.



## **Articolo 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL del 21.5.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. n. 50/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'articolo 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
2. La norma verrà applicata successivamente all'approvazione di apposito regolamento redatto dal Dirigente Comandante della Polizia Locale e approvato dall'Amministrazione Comunale.

## **Articolo 19 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Ai sensi dell'articolo 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte a integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, sono destinate alle prestazioni previdenziali e assistenziali al Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Nello specifico, l'ente destinerà, a integrazione del fondo Perseo Sirio, per ciascun membro della Polizia Locale, la somma di € 1.400,00 al lordo della quota di solidarietà da versare all'inps, che andrà ridotta in caso di rapporto di lavoro part time ovvero di assunzione/cessazione in corso d'anno.

## **Articolo 20 - Criteri di ripartizione dei compensi di cui al Progetto sicurezza urbana**

1. In tema di erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, si indicano di seguito i criteri generali per la redazione, di distribuzione ed erogazione dei compensi legati ai progetti di sicurezza urbana finanziati in base all'articolo 208 del D.lgs. n. 285/1992.
2. I servizi di potenziamento previsti nei progetti dovranno:
  - essere effettuati nei giorni feriali e nelle giornate domenicali in una fascia oraria che non vada oltre le ore 24:00 del giorno;
  - essere effettuati nei giorni festivi infrasettimanali se oltre il normale orario di servizio;
  - essere effettuati da un minimo di n. 3 operatori se oltre le ore 22:00.
3. I servizi dovranno essere, di norma, equamente distribuiti sia per quantità, tipologia e giorno della settimana, tenendo conto del riposo di almeno 11 ore ed eventualmente modificando, compatibilmente con le esigenze di servizio, il turno per favorire la partecipazione dell'operatore, tra gli operatori assegnati al progetto, indicativamente previa disponibilità individuale ed a parità dei seguenti parametri di disponibilità:
  - entità delle disponibilità date;
  - giorno della settimana in cui è data la disponibilità;
  - tipologie di servizio oggetto della disponibilità.
4. Pertanto la quantità dei servizi distribuiti tra il personale terrà in considerazione anche i parametri delle disponibilità date sopra indicati nonché in base alle professionalità/categorie richieste per le diverse tipologie di servizio.



5. Al personale che parteciperà al progetto, verrà liquidato il compenso distribuito in base al raggiungimento degli obiettivi previsti dal progetto e secondo il grado di presenza e il grado di partecipazione ai servizi per operatore, per tale intendendo il coinvolgimento al raggiungimento degli obiettivi, la corretta redazione degli atti di competenza e delegati, il rispetto delle disposizioni di servizio, il problem solving, la puntualità e la correttezza professionale.
6. Mensilmente il comando affiggerà in bacheca:
  - uno schema per la raccolta delle disponibilità con indicate le date, le tipologie dei servizi, il numero di operatori necessari, la data entro cui dare la disponibilità;
  - uno schema riepilogativo riferito allo stato di avanzamento del progetto ed al numero dei servizi eseguiti dai partecipanti.
7. Il comando si impegnerà a ripartire i servizi in base all'esigenze di servizio, contemperando ove possibile i periodi di ferie già oggetto di programmazione.
8. I criteri di ripartizione di cui sopra hanno validità triennale, pari alla vigenza del presente CCI, mentre le risorse destinate alle predette finalità sono specificate annualmente nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'articolo 208 del D.lgs. n. 285/1992.

<b>Criteri distribuzione progetto 208 potenziamento servizi</b>		
	Servizi programmati entro le ore 22:00	Servizi programmati con termine oltre le ore 22:00
Lunedì	0,75	1,00
Martedì	0,75	1,00
Mercoledì	0,75	1,00
Giovedì	0,75	1,00
Venerdì	0,75	1,00
Sabato	1,00	1,30
Domenica	1,00	1,30

## **Articolo 21 - Indennità per il personale della Polizia Locale**

### 1) Indennità di turno

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera A, del CCNL 16.11.2022, una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche all'interno delle aree.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'articolo 30 del CCNL 16.11.2022, in particolare:
  - a) 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 ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Il termine "equilibrata" può non corrispondere esattamente ad un numero identico, in quanto un ragionevole differenziale può essere giustificato da esigenze organizzative. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, la cui programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i

*hw* *ho* *ce* *note*

turni<sup>6</sup>. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l). In caso di variazioni nella programmazione delle turnazioni stabilite:

- se dovute ad esigenze di servizio non programmabili, non vanno ad incidere sulla percentuale di scostamento di cui sopra e sul conseguente diritto alla percezione dell'indennità di turno;
- se dovute ad esigenze personali, vanno ad incidere sulla percentuale di scostamento di cui sopra e sul conseguente diritto alla percezione dell'indennità di turno;

- b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne ovvero la durata indicata da ARAN con riscontro alla richiesta di parere già avanzata;
- d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- f) 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;
- g) 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. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- h) il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'articolo 36, comma 4, del CCNL 16.11.2022 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. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino;
- i) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'articolo 74, comma 2, lett. c);

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

---

<sup>6</sup> Corte dei Conti Marche sentenza 25/2016



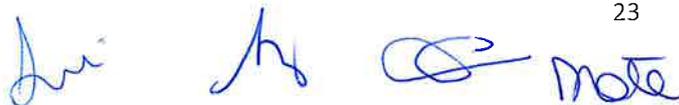
4. Nel caso in cui un dipendente inizi il proprio turno con oltre 5 minuti di ritardo rispetto all'orario di servizio previsto, verrà addebitata una penalità di 15 minuti, che comporta una decurtazione pari allo 0,25% del compenso orario dell'indennità di turno.
5. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ac), del CCNL 16.11.2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lettera d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata nei tempi concordati con il relativo dirigente. In caso il lavoratore decida di non usufruire del riposo compensativo si darà luogo solo alla corresponsione dell'indennità di turno, pari al 100% della retribuzione.
6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
7. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera aa), in presenza di prestazione in turno, che presso l'ente riguarda soltanto la Polizia locale, l'erogazione del buono pasto è regolamentata secondo le indicazioni contenute nell'articolo 35 del CCNL 16.11.2022.

Nello specifico, il buono pasto matura in presenza di tutti i seguenti requisiti:

- orario di lavoro con inizio nelle ore mattutine e prosecuzione nelle ore pomeridiane oppure orario di lavoro con inizio nel pomeriggio e prosecuzione nelle ore serali oppure orario di lavoro con inizio nelle ore serali e prosecuzione notturna;
- durata complessiva giornaliera dell'attività lavorativa di almeno 6:00 ore;
- timbratura della pausa (10 minuti, con timbratura di inizio e di fine) al termine del turno di servizio (sia primo sia secondo turno);
- in caso di realizzazione di progetti o di particolari esigenze di servizio che comportino un orario di lavoro dalle ore 16:00 alle ore 23:00, timbratura della pausa (10 minuti, con timbratura di inizio e di fine) necessariamente prima dell'inizio del servizio.

## 2) Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL 16.11.2022 viene erogata al personale che, in via continuativa, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, e è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.
2. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL 16.11.2022, la misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno, di cui € 2,00 finanziati con i proventi delle violazioni al codice della strada e € 1,00 euro finanziati con le risorse del fondo del salario accessorio.
3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolta almeno la metà dell'orario giornaliero in servizi esterni.
4. L'indennità di servizio esterno:
  - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'articolo 30 del CCNL 16.11.2022;
  - b. è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del CCNL 6.7.1995
  - c. è cumulabile con ogni altro compenso non espressamente incompatibile;
  - d. non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente articolo 11.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al



pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

3) Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione, di cui all'articolo 97 del CCNL 16.11.2022, può essere erogata al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di cui al presente articolo viene compiutamente disciplinata dal precedente articolo 13 e, per quanto non espressamente indicato, dall'articolo 97 del CCNL 16.11.2022.

**Sezione VI**

**Articolo 22 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente vigenti presso l'Ente.
2. Il presente CCDI sostituisce, nei tempi qui definiti, ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e con il medesimo CCI vengono disciplinati tutti gli istituti di contrattazione integrativa.

Serate, 30/11/2023

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Luciano Pandoja

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

Giuseppe Calido

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

FP CGIL Pandoja  
PSI TP M. Juri

**NOTA A VERBALE:**

LE PARTI SINDACALI SOTTOSCRIVONO IL PRESENTE CONTRATTO A BENEFICIO DI TUTTI I LAVORATORI CONFERMANDO L'IMPEGNO DELLA DEFINIZIONE DI QUESTO ANCOA IN SUCCESSO NEVO POSSIBILE REREGOLARE TRATTATE IN LINEA CON IL MONDO DELLE ASSURIBEE DEI LAVORATORI

FP CGIL Pandoja  
CORR. RSU Giuseppe Calido  
PSI TP M. Juri