



**COMUNE DI SANGUINETTO**  
**Provincia Di Verona**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025**

**INDICE**

**Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1      Oggetto e obiettivi
- Art. 2      Ambito di applicazione
- Art. 3      Durata – Revisione
- Art. 4      Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

**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

**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)
- Art. 7      Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

**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)

#### **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)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

#### **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

#### **Titolo VII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 12 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 13 Lavoro straordinario e supplementare (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Art. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

#### **Titolo VIII - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Art. 17 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 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)

#### **Titolo IX – DISCIPLINE PARTICOLARI**

Art. 19 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

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

Art. 20 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 21 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 22 Previdenza complementare (art. 98 CCNL 16 novembre 2022)

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 Oggetto e obiettivi**

1. 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 Sanguinetto (VR), 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, dall'01/01/2023 al 31/12/2025. 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. In ogni caso è sempre possibile procedere in ogni momento, durante tutto il periodo di efficacia dello stesso, alla modifica o alla revisione anche di singoli articoli del CCI, previo accordo tra le parti in sede di contrattazione decentrata.
4. 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 nel più breve tempo possibile, dopo la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

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

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale, 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.

## **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 citato 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.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, 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;
    - 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.
3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
  4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene presentata alle

Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa 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.

### **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. Per quanto attinente alle modalità di valutazione del personale dipendente e di conversione della valutazione in trattamento economico accessorio, si rimanda alle disposizioni previste dagli artt. 8-9-10 del vigente *"Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale"* approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 105 del 26/09/2019 e modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 161 del 28/11/2020 e da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 09/03/2022, tutte esecutive ai sensi di legge.
2. Viene costituito annualmente dalla Giunta comunale uno specifico budget di salario accessorio, recepito in sede di Delegazione trattante, destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente, ad esclusione dei Responsabili di Area, titolari di incarichi di Elevate Qualificazioni, ai quali è destinata l'attribuzione dell'indennità di risultato.
3. Le risorse finanziarie destinate alla produttività sono ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale", definite come segue:
  - La "Performance organizzativa" consiste nell'insieme dei risultati conseguiti dall'attività istituzionale nel suo complesso, quale sintesi della misurazione e valutazione delle unità organizzative e dei servizi/prodotti offerti;
  - La "Performance individuale" si rappresenta nel complesso dei risultati ottenuti dai singoli dipendenti, misurando quindi il contributo individuale

fornito all'attività dell'Ente.

4. Ciascun Responsabile di Area, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della scheda di valutazione adottata dal Sistema di misurazione delle performance, consegna a ciascun dipendente la scheda medesima e contestualmente comunica le valutazioni all'ufficio Personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di E.Q.
5. L'erogazione 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 premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.
7. In caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno) il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
8. In caso di astensione per maternità, il premio viene erogato per intero per i periodi di congedo di maternità e per le mensilità di congedo parentale retribuite al 100%, mentre per le mensilità di congedo parentale retribuito al 30% l'importo viene opportunamente ridotto nella medesima misura.
9. Si concorda di destinare annualmente una somma, che verrà stabilita in sede di Delegazione trattante, alla remunerazione della performance organizzativa, che sarà distribuita tra i dipendenti aventi diritto, sulla base dell'effettiva partecipazione al conseguimento degli obiettivi collettivi fissati annualmente con apposita deliberazione di Giunta comunale di formulazione delle direttive fornite alla Delegazione trattante e contestuale costituzione del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Ai dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Secondo quanto disposto dal comma 3 dell'art. 81, le parti concordano di attribuire la maggiorazione ad una quota non superiore al 50% del

personale valutato.

3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico presso l'Ente; nel caso in cui uno o più dipendenti non abbiano conseguito valutazioni per almeno due annualità, il premio individuale verrà attribuito a chi invece ha maturato tali valutazioni per almeno due annualità;
  - b) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei cinque anni precedenti, o comunque delle ultime cinque valutazioni disponibili in ordine cronologico presso l'Ente; nel caso in cui uno o più dipendenti non abbiano conseguito valutazioni per almeno altre cinque annualità, il premio individuale verrà attribuito a chi invece ha maturato tali valutazioni per almeno cinque annualità.

#### **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)**

1. 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 due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di

decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 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 e, 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) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1 del CCNL 2019-2021).

A tale punteggio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale, come disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 2019-2021.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2 del CCNL 2019-2021).

Per la valutazione di tale requisito si concorda di assegnare due punti per ogni anno di anzianità nel medesimo profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito.

A tale punteggio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale, come disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del C.C.N.L. 16 novembre 2022.

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3 del CCNL 2019-2021).

Le parti concordano di attribuire 2 punti per la frequenza a ciascun corso di formazione e aggiornamento (non obbligatorio), attinente alle aree di inquadramento e alle mansioni attribuite a ciascun dipendente, svolti nel biennio precedente l'anno in cui viene attivata la procedura, purché opportunamente documentati attraverso l'attestato di partecipazione rilasciato per ciascun corso.

Per i corsi la cui frequenza è prevista come obbligatoria, verrà decurtato un punto per ogni corso non frequentato.

Si concorda di distribuire i pesi tra i tre criteri sopra esposti nel modo seguente:

- 70% del totale al criterio a.1 "Media delle ultime tre valutazioni individuali"

- 8% del totale al criterio b.1 “Esperienza professionale”
  - 22% del totale al criterio c.1 “Capacità culturali e professionali”.
- d) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell’ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
  - 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell’Area di appartenenza;
  - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell’Ente;
  - 4) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
  - 5) al dipendente più anziano di età;
- e) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. 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), per un totale massimo di 100 punti;
- f) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile di Area al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- g) qualora un dipendente valutato eccedisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- h) 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 effettuata la selezione.

Gli eventuali risparmi derivanti dall’applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Al personale proveniente da altri Enti attraverso mobilità volontaria viene riconosciuta la posizione economica conseguita presso l'Amministrazione di provenienza, senza riconoscimento dell'ulteriore periodo di permanenza nell'ultima posizione economica, che non è pertanto utile ai fini della maturazione del diritto a concorrere alle progressioni economiche orizzontali dell'anno. Per tale personale il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento, al fine del riconoscimento del differenziale stipendiale, si computa a partire dalla data di effettiva assunzione presso il Comune di Sanguinetto.

Le progressioni economiche di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, vengono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, che viene determinata nel 50% del personale avente diritto. Le unità di personale vengono arrotondate matematicamente, pur ovviamente rientrando all'interno del budget massimo disponibile per ciascuna Area di inquadramento, con l'unica eccezione del caso in cui possa partecipare alla selezione, presso una determinata Area, un solo dipendente; nel qual caso, se il lavoratore ottiene il punteggio minimo previsto, avrà diritto ad acquisire il differenziale stipendiale.

## **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. Le parti individuano i seguenti fattori che determinano le attività di cui alle lettere a), b), c):

#### **Attività connotata da disagio:**

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;

- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente all'interno del cedolino, sulla base di apposita relazione presentata dal competente Responsabile di Area, e avviene proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese precedente, con esclusione pertanto dell'indennità per tutti i giorni lavorativi in cui il dipendente è assente, a qualsiasi titolo.

#### **Attività connotata da rischio:**

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi e a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente all'interno del cedolino, sulla base di apposita relazione presentata dal competente Responsabile di Area, e avviene proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese precedente, con esclusione pertanto dell'indennità per tutti i giorni lavorativi in cui il dipendente è assente, a qualsiasi titolo.

#### **Attività di maneggio valori**

Ai dipendenti adibiti in via continuativa (per almeno 30 giorni annui) a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto, carte di debito e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma, escludendo pertanto dal computo tutte le giornate di assenza a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali il dipendente, seppur in servizio, non sia impegnato in attività che comportano maneggio di valori di cassa.

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

- dai registri di cassa redatti dagli Agenti contabili e riportanti tutte le movimentazioni di valori effettuate giornalmente;
- dal sistema di rilevazione automatica delle presenze, necessario per la verifica delle giornate di effettiva presenza in servizio.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo

svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

Le parti concordano di fissare i seguenti importi:

- |  |                  |
|--|------------------|
| a. personale esposto a <u>rischio</u>  | Euro 1,70/giorno |
| b. personale esposto a <u>disagio</u>  | Euro 1,70/giorno |
| c. personale adibito ad attività di <u>maneggio valori</u> :                                 |                  |
| c.1) importo annuo di valori di cassa maneggiati inferiore ad Euro 150,00:                   | Euro 0,00        |
| c.2) importo annuo di valori di cassa maneggiati compresi tra Euro 150,01 e Euro 1.000,00    | Euro 1,70/giorno |
| c.3) importo annuo di valori di cassa maneggiati compresi tra Euro 1.000,01 e Euro 10.000,00 | Euro 2,50/giorno |
| c.4) importo annuo di valori di cassa maneggiati oltre Euro 10.000,01:                       | Euro 3,00/giorno |

Per il personale che presta attività con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale (l'indennità condizioni di lavoro giornaliera, per le attività connotate da disagio e/o rischio), negli importi sopra individuati, viene proporzionalmente ridotta; mentre l'indennità condizioni di lavoro, per le attività di maneggio valori, viene erogata nella misura intera anche per chi presta servizio in regime di part-time.

Le economie di spesa, derivanti dalle somme annualmente stanziare per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro e non attribuite al personale avente diritto, confluiscono automaticamente nell'importo residuale destinato alla liquidazione della performance individuale.

#### **Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta a dipendenti inquadrati nelle Aree di Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di E.Q., per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di Euro 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di E.Q..
2. Secondo 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 Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione 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, corredato della relativa scheda di pesatura della responsabilità, deve essere scritto e adeguatamente motivato; lo stesso deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".
4. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
  - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
  - c) coordinamento di risorse umane;
  - d) 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;
  - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
5. Per ciascun dipendente titolare dell'indennità per specifiche responsabilità l'importo annuo da corrispondere viene determinato in base al punteggio derivante dalla scheda di valutazione della responsabilità che viene redatta dal competente Responsabile di Area al momento dell'attribuzione formale dell'incarico. Tale scheda verrà opportunamente revisionata e rettificata soltanto qualora intervengano eventuali modifiche organizzative nell'ambito delle attività svolte dal dipendente titolare, tali da comportare un livello di responsabilità diverso da quello originariamente individuato.

6. La responsabilità è strettamente collegata con il Responsabile che l'ha attribuita; pertanto, in caso di cessazione dalla carica del Responsabile, il dipendente manterrà la propria responsabilità per un periodo non superiore a due mesi (dall'ultimo giorno del mese in cui è cessato il Responsabile) durante i quali il nuovo Responsabile potrà riconoscere nuovamente la responsabilità al dipendente interessato o revocarla. In caso di inattività del nuovo Responsabile, la responsabilità del dipendente cessa automaticamente decorsi due mesi dall'ultimo giorno del mese in cui è avvenuta la cessazione del precedente Responsabile.
7. La presente indennità viene erogata in ragione mensile. Nel caso di in cui la responsabilità sia assegnata per una frazione di mese, l'indennità verrà liquidata al 50% soltanto se la medesima viene assegnata per un periodo di almeno 15 giorni. Trattandosi di indennità avente carattere accessorio, sulla medesima viene applicata la decurtazione, nel caso di assenza per malattia, per i primi giorni dieci di ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 c.1 del D.L. n. 112/2008.
8. La quantificazione annua delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata anno per anno, escludendo qualsiasi automatismo che comporti l'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, con un diretto impatto economico sul fondo.
9. Nelle more dell'approvazione del contratto decentrato per le annualità economiche successive si procederà ad erogare l'indennità per un massimo di quattro mensilità (da gennaio ad aprile); successivamente l'erogazione mensile dell'indennità sarà bloccata fino alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato nel quale verranno stabiliti gli importi da erogare per l'annualità economica di riferimento. Al momento della sottoscrizione del nuovo contratto verrà effettuato il conguaglio di tutte le mensilità non liquidate, in unica soluzione, all'interno del cedolino della prima mensilità utile.  
Tale clausola risponde all'esigenza di evitare il verificarsi di situazioni in cui, stabilendosi nell'annualità in corso l'erogazione di un importo inferiore a quello dell'anno precedente, debbano essere recuperate le somme eventualmente liquidate in eccesso ai dipendenti.
9. Anche al personale che presta attività con rapporto di lavoro a tempo parziale si concorda di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità in misura intera.
10. Le economie di spesa, derivanti dalle somme annualmente stanziare per

l'erogazione dell'indennità di responsabilità e non attribuite al personale avente diritto, confluiscono automaticamente nell'importo residuale destinato alla liquidazione della performance individuale.

## **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) 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 da apposito Regolamento dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 31/07/2020, esecutiva ai sensi di legge;
  - b) 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.

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. 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 di Area interessato.

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

### **Art. 12 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, mediante adozione

di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con un compenso di Euro 10,33 per 12 ore al giorno che, in sede di contrattazione integrativa, può essere elevato fino ad un massimo di Euro 13,00.

2. Le parti concordano di stabilire, per il servizio di pronta reperibilità, un compenso pari a Euro 10,33; tale importo è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019- 2021.
4. In caso di chiamata l'interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
5. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente, se possibile, assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, secondo quanto consentito dall'art. 24, comma 3, del CCNL 2016-2018, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio Responsabile di Settore 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, per quanto possibile. Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata a Euro 12,00 per ogni 12 ore al giorno.
6. 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.
7. 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.

8. 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.
9. Le economie di spesa, derivanti dalle somme annualmente stanziare per l'erogazione della reperibilità e non attribuite al personale avente diritto, confluiscono automaticamente nell'importo residuale destinato alla liquidazione della performance individuale.

### **Art. 13 Lavoro straordinario e supplementare (artt. 32 e 62 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario (supplementare per i dipendenti con rapporto a tempo parziale) 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/supplementare è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di E.Q., 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 danno 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. Le parti concordano altresì 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, per i dipendenti a tempo pieno, 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. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazione di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario di lavoro ordinario, come previsto dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata ed è calcolata con riferimento all'orario mensile.
8. Le ore di lavoro supplementare (per i dipendenti a part-time) sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto di cui all'art. 74, comma 2, lett. d) del CCNL 2019-2021, maggiorata di una percentuale pari al 15%; qualora le ore di lavoro supplementare siano eccedenti rispetto a quelle fissate come limite massimo dal comma 2 dell'art. 62, ma rientrano comunque entro l'orario ordinario di lavoro, la percentuale di maggiorazione è elevata al 25%.
9. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
10. Le ore di lavoro straordinario/supplementare rese mensilmente, autorizzate e controfirmate dal competente Responsabile quale attestazione dell'effettivo servizio svolto sul modulo predisposto dall'ufficio Personale, devono essere trasmesse a quest'ultimo, corredate dalla stampa sintetica del cartellino mensile, entro il giorno 15 del mese successivo, al fine di consentire l'adeguata sistemazione dei cartellini; in caso contrario le ore presentate non potranno né essere pagate né dare luogo a riposo compensativo.
11. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire

compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

12. Le parti danno atto che attualmente il fondo destinato al lavoro straordinario/supplementare ammonta a complessivi Euro 3.902,87 che vengono ripartiti tra le Aree dell'Ente con deliberazione di Giunta comunale di autorizzazione al personale dipendente allo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario/supplementare, da approvarsi all'inizio di ciascun anno solare.
13. Le economie di spesa, derivanti dalle somme annualmente stanziare per l'erogazione dei compensi per lavoro straordinario/supplementare e non attribuite al personale, confluiscono all'interno del fondo per le risorse decentrate dell'annualità economica successiva.

#### **Art. 14 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. Per quanto riguarda il personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, si rimanda a quanto stabilito all'interno del vigente *"Regolamento relativo all'Area delle Posizioni Organizzative"*, come modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 79 del 19/07/2023, esecutiva ai sensi di legge. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino 35%, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto.
3. 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 (giugno- 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.

4. 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'eventuale 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.
5. L'utilizzo 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, ss.mm.ii..
6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e) 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;
  - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
7. 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.
8. 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.

9. 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.
10. 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 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
11. 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. 15 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. 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:
  - beneficiano 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, es.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. 16 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti concordano di istituire all'interno dell'Ente il buono pasto elettronico, disciplinato secondo la vigente normativa in materia, alla quale pertanto si rimanda.
2. Il valore nominale di ciascun buono pasto viene inizialmente fissato in Euro 5,00 con facoltà di rideterminare l'importo annualmente in sede di Contrattazione decentrata.
3. Possono usufruire del buono pasto elettronico 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 e non superiore a due ore, purché l'attività lavorativa complessiva giornaliera sia pari ad almeno 7 ore, delle quali un'ora e trenta minuti lavorate successivamente alla pausa pranzo.
4. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
5. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, incluso il servizio elettorale, o per recupero di ore non svolte in periodi precedenti. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
6. Nelle giornate in cui non è presente il rientro pomeridiano, il buono pasto verrà riconosciuto soltanto nel caso in cui il dipendente rientri in servizio per almeno due ore, che devono eccedere l'orario giornaliero dovuto (lavoro straordinario/supplementare).
7. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
8. Possono usufruire del buono pasto elettronico altresì i dipendenti che prestano attività lavorativa con modalità da remoto, come chiarito

dall'A.R.A.N. con parere CFL204, comportando esso un vincolo di tempo e di luogo.

9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
10. 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) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno n. 7 ore di lavoro;
  - b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
  - c) addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.
6. Si ricorda che l'art. 34 del C.C.N.L. 16/11/2022 dispone che, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
7. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
8. In base a quanto esposto pocanzi si è convenuto di impostare all'interno della procedura di gestione delle presenze un automatismo che consenta, in ogni caso, il calcolo di una pausa pranzo obbligatoria pari almeno a quella prevista dall'orario di lavoro individuale dei dipendenti al superamento delle sei ore e trenta di attività lavorativa (si conviene infatti di impostare come limite per la fruizione della pausa pranzo un periodo di sei ore e trenta minuti per favorire le esigenze dei dipendenti che debbano rimanere in servizio per ultimare l'attività lavorativa in corso, qualora si tratti di servizi che devono essere obbligatoriamente portati a termine).
9. Il suddetto automatismo vale anche in presenza dello svolgimento del servizio elettorale. Pertanto ciascun dipendente non potrà svolgere un numero consecutivo di turni per un periodo superiore alle sei ore e trenta minuti, dovendo pertanto interrompere la prestazione lavorativa per almeno mezz'ora per la pausa pranzo obbligatoria. Sarà cura del Servizio Elettorale gestire i turni tra i dipendenti che manifestano la propria disponibilità in modo da evitare di attribuire più turni consecutivi al medesimo lavoratore arrivando ad eccedere

le sei ore e trenta minuti; diversamente la mezzora obbligatoria di pausa verrà comunque detratta dal monte ore elettorale svolto dal dipendente.

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

### **Art. 17 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. 18 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 definisce, secondo i 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 superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di E.Q.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi determinati annualmente all'interno del Piano della performance, approvato con apposita deliberazione di Giunta comunale, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. La valutazione dei risultati viene effettuata dal Nucleo di Valutazione appositamente nominato dall'Ente, attraverso la redazione dell'apposita scheda il cui modello è stato approvato all'interno del S.P.M.V.P., da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 09/03/2022, esecutiva ai sensi di legge.
4. La successiva conversione della valutazione in trattamento economico, al fine dell'erogazione dell'indennità di risultato, avviene applicando la formula

determinata nell'art. 7 del vigente S.P.M.V.P.

5. L'erogazione della retribuzione di risultato 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. In caso di rapporti di lavoro a tempo parziale o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno), il punteggio totale attribuito al titolare di incarico di E.Q. verrà opportunamente proporzionato.
7. In caso di astensione per maternità, l'indennità di risultato viene erogata per intero per i periodi di congedo di maternità e per le mensilità di congedo parentale retribuite al 100%, mentre per le mensilità di congedo parentale retribuito al 30% l'importo viene opportunamente ridotto nella medesima misura.

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art. 19 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 ss.mm.ii., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili.

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

### **Art. 20 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, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. Per la determinazione degli importi da destinare all'indennità di servizio esterno, vengono fissate le fasce seguenti:

Modalità di svolgimento della prestazione di servizio esterno	Importo giornaliero
---	---------------------

Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno (ore 6.00-22.00)	Euro 1,70
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno (ore 22.00-6.00) o festivo	Euro 2,00
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno e festivo	Euro 2,30

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora nell'arco della giornata siano svolti servizi sul territorio per un tempo pari o superiore a 3 (tre) ore per un numero di giornate almeno pari alla metà di quelle lavorative del mese di riferimento. Al fine della rendicontazione sarà sufficiente l'attestazione del Comandante del Servizio in merito al numero di giornate svolte prevalentemente all'esterno.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dei dati forniti dal Comandante di Polizia Locale.
5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
6. 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 ss.mm.ii.;
  - 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.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
8. Le economie di spesa, derivanti dalle somme annualmente stanziare per l'erogazione dell'indennità di servizio esterno e non attribuite al personale, confluiscono automaticamente nell'importo residuale destinato alla

liquidazione della performance individuale.

### **Art. 21 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 E.Q., può essere 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 E.Q..
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, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
  - a. Comandante di Polizia Locale (qualora non incaricato di E.Q.): il compenso massimo attribuibile è pari a Euro 4.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 97 c.2 del CCNL 2019-2021
  - b. Agenti che svolgano funzioni di particolari responsabilità: il compenso massimo attribuibile è pari a Euro 3.000,00 annui lordi nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 97 c.2 del CCNL 2019-2021.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, ss.mm.ii.;
  - 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.
5. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile di Area interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

## **Art. 22 Previdenza complementare**

1. Secondo quanto disposto dall'art. 98 del C.C.N.L. 2019-2021 in materia di utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada, i proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 c.4 lett. c) e 5 del d.lgs. n. 285/1992 possono essere destinati, tra l'altro, all'attivazione della previdenza complementare per il personale appartenente alla Polizia Locale, attraverso l'adesione al Fondo Perseo-Sirio.
2. Ai fini del versamento di tali contributi da parte del datore di lavoro, l'Amministrazione decide annualmente l'entità della somma da stanziare per la finalità di cui al presente articolo.