



SAONARA

# COMUNE di SAONARA

PROVINCIA di PADOVA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2023- 2025

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dagli artt. 7, 8 e 9 del CCNL 16.11.2022 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il 27/12\_/2023 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Saonara Provincia di Padova, l'incontro tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica:

I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:



I componenti della delegazione trattante parte sindacale:

Fp Cgil:

Cisl Fp:



Uil Fpl:

RSU:



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dipendente del Comune di SAONARA del Comparto delle Funzioni Locali.

Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	5
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza. ....	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto. ....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	5
Art. 5 - Personale in distacco sindacale.....	6
Art. 6 - Relazioni Sindacali .....	6
<b>TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE</b> .....	7
Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56) .....	7
Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m).....	7
Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79) .....	8
Art. 10 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80) .....	8
Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae).....	9
Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c) .....	9
<b>TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'</b> .....	11
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f) .....	11
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	12
Art. 15 - Indennità di turno. (art. 30 e art. 7 comma 4 lettere l, z).....	12
<b>TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO</b> .....	14
Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s).....	14
Art. 17 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art. 36 e art. 7 comma 4 lettera p).....	14
Art. 18 – Flessibilità e pausa per determinate categorie di lavoratori.....	14
Art. 19 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n).....	15
Art. 20 – Recupero festività infrasettimanale personale turnista. (art. 7 comma 4 lettera ac – art. 30 comma 5 lettera c) .....	15
Art. 21 – Riduzione orario. (art. 7 comma 4 lettera ad CCNL 16.11.2022 – art. 22 CCNL 1.04.1999) .....	15
Art. 22 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022).....	15
<b>TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	17
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g).....	17
Art. 24 - Piani di Razionalizzazione.....	17
<b>TITOLO VI – SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b> .....	18
Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19).....	18

Art. 26 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6) .....	18
<b>TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>19</b>
Art. 27 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma4 lettera e – art. 100).....	19
Art. 28 - Indennità di funzione. (art. 7 comma4 lettera w – art. 97) .....	19
Art. 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	20
Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 98) .....	20
<b>TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>21</b>
Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 35 comma 10) .....	21
Art. 32 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82) .....	21
Art. 33 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t) .....	21
Art. 34 - Disposizione finale .....	21



## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme di legge e contratto, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o organizzativa.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2023 – 2025, ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sull'Accordo Annuale di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna, in ogni caso, a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto.

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

### Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### **Art. 5 - Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini della disciplina contenuta nell'art.39 del CCNL 22/01/2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art.5 del CCNQ 7.08.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire la retribuzione eventualmente in godimento al momento del distacco, comprese le indennità e retribuzione di posizione, è considerato ai fini della progressione economica orizzontale.
2. I costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito in legge 5/97).

#### **Art. 6 - Relazioni Sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. L'obiettivo di cui al comma 1, comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola come previsto dagli articoli dal 3 al 10 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.



## TITOLO II - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

### Art. 7 - Formazione e aggiornamento (artt. da 54 a 56)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale contenute nel PIAO. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. I piani di formazione dovranno essere presentati alle Rappresentanze Sindacali in fase di adozione.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

### Art. 8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei

---



luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.

3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
5. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

#### **Art. 9 - Fondo risorse decentrate: costituzione. (art. 79)**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art.79 del CCNL 16.11.2022.
2. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
3. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022.
4. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato.

#### **Art. 10 – Fondo risorse decentrate: utilizzo. (art. 80)**

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili, di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 con esclusione delle risorse previste nelle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco, del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, ai trattamenti economici di seguito elencati:
  - 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 14.9.2000;
  - e. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022;
  - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;

3. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 2 alla performance individuale.

**Art. 11 - Disciplina della performance e del premio individuale (artt. 80, 81 e art. 7 comma 4 lettere b, ae)**

1. I criteri e le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono i seguenti:
  - valutazioni e attribuzione dei compensi orientati alla meritocratica, trasparenza, parità di trattamento, non discriminazione di genere.
2. In sede di prima applicazione, le risorse destinate alla performance sono ripartite come segue
  - a) 30 % performance individuale:
  - b) 70 % performance organizzativa:
    - I. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di performance organizzativa, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.
    - II. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno. La presenza in servizio è determinata in ragione annua dove il giorno di assenza abbatte il compenso di 1/313, per chi lavora su 6 giorni, di un 1/261 per chi lavora su 5 giorni.
    - III. Non sono considerate assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, le seguenti fattispecie: ferie; permessi retribuiti; congedo obbligatorio e astensione anticipata per maternità; malattia professionale; infortunio sul lavoro; donazione sangue e midollo osseo; terapie salvavita.
3. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
  - a) A 1 dipendente che consegua la valutazione più elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, spetta una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera B) del predetto CCNL pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
  - b) A parità di punteggio è preferito il dipendente che risulti avere il punteggio più alto nell'anno di valutazione precedente. In caso di ulteriore parità è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'area giuridica di appartenenza.
4. Eventuali risparmi a seguito di erogazione delle varie indennità vengono, in accordo tra le parti, destinate alla performance individuale, già nell'anno di competenza.
5. Valutazione individuale: ogni dipendente, entro 10 giorni dall'avvenuta conclusione del procedimento di valutazione, e dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà presentare ricorso al Segretario Comunale che potrà confermare o modificare, entro i successivi 10 giorni, l'esito della valutazione stessa previa audizione del ricorrente. Nel procedimento di ricorso, il dipendente può farsi assistere dalla RSU ovvero da una organizzazione sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

**Art. 12 - Progressioni economiche all'interno delle aree. (art. 14 e art. 7 comma 4 lettera c)**

1. L'istituto della progressione economica si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

2. In sede di accordo annuale di cui al precedente art. 2, comma 3, sarà definito il numero di “differenziali stipendiali” da attribuire a ciascuna area.
3. L’attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica.
4. Il personale dell’Ente comandato o distaccato presso altre pubbliche amministrazioni concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni riferite alla generalità del personale dipendente, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall’Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:
  - a. negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
  - b. negli ultimi 2 anni, non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - a. incidenza della **valutazione** 60%:
    - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
    - qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
  - b. incidenza **esperienza professionale** 40%:
    - per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: 1 punto ogni anno di permanenza nella posizione economica.
7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione dei criteri di cui al comma 6.
8. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente con la valutazione più alta, in caso di ulteriore parità verrà data la precedenza al più anzianità di servizio nella posizione economica all’interno dell’ente, nel caso di ulteriore parità al più giovane di età.

### TITOLO III - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

#### Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità. (art. 84 e art. 7 comma 4 lettera f)

1. Viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- m) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. In sede di accordo annuale saranno definite le risorse da destinare all'istituto in parola:

- a) Il budget destinato annualmente a tale istituto economico sarà oggetto di parametrizzazione in proporzione al punteggio assegnato a ciascun dipendente sulla base del totale dei punteggi attribuiti (ovvero "senza resti"), come nell'esempio riportato nella scheda di pesatura delle responsabilità (all. A). La parametrizzazione e l'erogazione è a cura del Servizio del Personale, al quale saranno consegnate dai responsabili di area le copie delle schede di pesatura.

3. La specifica responsabilità:

- a) viene attribuita con apposito provvedimento dai Responsabili di Settore/Area ai propri collaboratori.
- b) viene determinato il peso della responsabilità attribuita dai Responsabili di Settore/Area, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A);
- c) nell'ottica di una uniformità di pesatura, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro e con il Segretario;
- d) copia dei provvedimenti di attribuzione e di pesatura saranno consegnati ai lavoratori coinvolti;
- e) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative.

4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente e riproporzionata in caso di rapporto di lavoro part-time.

**Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro. (art. 84-bis, art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 16.11.2022 e art. 70-bis CCNL 21.05.2018)**

1. L'indennità condizioni lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate correlate alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, con esposizione ad agenti atmosferici ed ambientali da parte del personale che svolge abitualmente la propria attività sul territorio comunale, rese anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui alle lettere a. e b. è stabilita in:

€ 1,36/die per i dipendenti che prestano servizio 5gg/settimana e € 1,16/die per i dipendenti che prestano servizio 6gg/settimana;

L'indennità di cui alla lettera c. è stabilita in € 2,50/die ed è attribuita a chi ricopre la funzione di economo comunale.

- 2. Le indennità dell'istituto in parola competono per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1, pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa.
- 3. L'erogazione dell'indennità avviene di norma mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
- 4. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.
- 5. In sede di contrattazione integrativa annuale si potranno modificare gli importi e le tipologie di condizioni lavoro sopra definiti.

**Art. 15 - Indennità di turno. (art. 30 e art. 7 comma 4 lettere l, z)**

- 1. L'indennità di turno è riconosciuta al personale che svolge il proprio orario di lavoro su turni antimeridiani e pomeridiani o su turni notturni e/o festivi.
- 2. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera l CCNL 16.11.2022 si concorda:

- a. che il principio della distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni debba ritenersi correttamente applicato, in presenza di un rapporto di almeno 60% a 40% tra orario antimeridiano e pomeridiano nell'arco di un mese;
  - b. che le assenze non incidono sulla programmazione e quindi sulla sussistenza del turno, ma rilevano solo ai fini della determinazione del valore dell'indennità da corrispondere, in quanto collegato al servizio effettivamente svolto;
  - c. che il cambio di turno non incide sul requisito dell'equilibrato avvicendamento.
  - d. che il limite di 10 turni nel mese potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, o che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
3. In applicazione dell'art.7 comma 4 lettera z del CCNL 16.11.2022, si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art. 30 comma 8 stesso CCNL in materia di esenzione dal turno notturno:
- per particolari patologie certificate a carico del dipendente;
  - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
4. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.



## TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI SUL RAPPORTO DI LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO

### Art. 16 - Lavoro straordinario. (art. 32 comma 3 e art. 7 comma 4 lettera s)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario le parti stabiliscono che il predetto limite può essere elevato ***in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali o che richiedano misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini / Per esigenze eccezionali debitamente motivate.***
3. L'elevazione del limite di cui al comma 2 è fino ad un massimo complessivo di 250 ore, esclusivamente per i lavoratori coinvolti nelle criticità sopra elencate, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Nel caso di elevazione del limite, l'ente si impegna a informare tempestivamente le parti sindacali.
5. L'ente si impegna, inoltre, a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a confrontarsi con le parti sindacali almeno due volte l'anno.

### Art. 17 – Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. (art.36 e art. 7 comma 4 lettera p)

1. L'orario di lavoro giornaliero per i dipendenti del Comune di Saonara è così definito ad esclusione degli operai e polizia locale.
  - Per i giorni con orario articolato su 6 ore dalle ore 08:00 alle ore 14:00;
  - Per i giorni con orario articolato su 9 ore dalle ore 08:00 alle ore 14:00 e il martedì e giovedì anche dalle ore 15:00 alle 18:00.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità prevede una flessibilità così indicata:  
Per i giorni con orario articolato su 6 ore la flessibilità sarà così applicata:  
Entrata ore 8:00 – flessibilità 15 minuti in anticipo e 30 min. dopo (entrata dalle 7:45 fino 8:30)  
Uscita consentita dalle ore 13:15 e fino alle 15:00  
Per i giorni con orario articolato su 9 ore la flessibilità sarà così applicata:  
Entrata ore 8:00 – flessibilità 15 minuti in anticipo e 30 min. dopo (entrata dalle 7:45 fino 8:30)  
Uscita consentita dalle ore 13:15  
Pausa pranzo dalle 13:15 alle 15:00, minimo 30 minuti  
Uscita pomeridiana consentita dalle ore 17:00 fino alle 19:00
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi 1 e 2, deve essere recuperato entro i due mesi successivi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile.

### Art. 18 – Flessibilità e pausa per determinate categorie di lavoratori.

1. Al fine di incentivare e favorire l'applicazione dell'istituto della flessibilità per determinate categorie di lavoratori, indicate attualmente nel precedente art. 17, si concorda: un orario giornaliero pari a 7 ore e 12 minuti per cinque giorni a settimana (ARAN CFC13 “[...] *L'articolazione dell'orario di lavoro giornaliero di 7 ore e 12 minuti su cinque giorni a settimana risulta conforme alla fattispecie del comma*

1 dell'art. 23 (prestazione di lavoro giornaliera eccedente le sei ore) ivi compresa l'obbligatorietà della pausa, in ossequio anche a quanto disposto dal d.lgs. n. 66/2003 in materia.").

**Art. 19 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. (art. 53 comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 7 comma 4 lettera n)**

1. Le parti, concordano che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è elevato di un ulteriore 10% nei 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;
  - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

**Art. 20 – Recupero festività infrasettimanale personale turnista. (art. 7 comma 4 lettera ac – art. 30, comma 5, lettera d)**

1. Su richiesta del lavoratore turnista, le prestazioni di lavoro svolto in una giornata festiva infrasettimanale possono dare luogo a riposo compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

**Art. 21 – Riduzione orario. (art. 7 comma 4 lettera ad CCNL 16.11.2022 – art. 22 CCNL 1.04.1999)**

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere riconosciuto un orario di 35 ore settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. La riduzione d'orario viene realizzata secondo le seguenti modalità:
  - a) l'orario di servizio viene programmato su sei giorni alla settimana con prestazione di lavoro giornaliera prestabilita;
  - b) le 35 ore settimanali devono essere garantite come media quadrimestrale;
4. L'applicazione della riduzione oraria viene effettuata in modo da garantire comunque:
  - a) il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità;
  - b) la coerenza con le linee strategiche dei servizi individuate dai competenti organi dell'ente;
  - c) i livelli quantitativi e qualitativi dei servizi resi all'utenza esterna ed interna;
  - d) la riduzione di attività straordinaria che è comunque vincolata al limite di spesa.

5. A seguito della riduzione dell'orario settimanale a 35 ore per il personale che opera su turni il divisore mensile di 156, previsto dall'art. 74 comma 3 CCNL 16.11.2022 per l'individuazione della retribuzione oraria, viene determinato in 151,67.

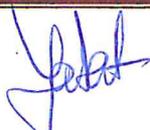
**Art. 22 – Lavoro a distanza. (Titolo VI art. da 63 a 70 CCNL 16.11.2022)**

Le tipologie di lavoro a distanza, lavoro agile e lavoro da remoto, consentono ai lavoratori di conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro, lavorando da remoto e con maggiore flessibilità; come ad esempio la possibilità di dedicare una o più giornate alla settimana a prestazioni da casa, con vantaggi per la vita familiare, gli affetti e gli interessi di ciascuno.

La prestazione lavorativa viene eseguita, quindi, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, previo accordo tra il datore di lavoro e il singolo lavoratore. L'accordo non prescinde dall'inquadramento contrattuale in cui il lavoratore è inserito (CCNL), ma definisce i termini della prestazione lavorativa: quantità delle ore di lavoro e fascia di reperibilità garantita.

Il lavoro a distanza è protetto da criteri di equità: eguale retribuzione rispetto al lavoro nella sede aziendale, identici incentivi, garanzie in tema di sicurezza, limiti orari e diritto alla formazione.

Il lavoro a distanza è disciplinato sulla base degli istituti contrattuali previsti su specifici regolamenti adottati dall'ente e condivisi con le Organizzazioni Sindacali.



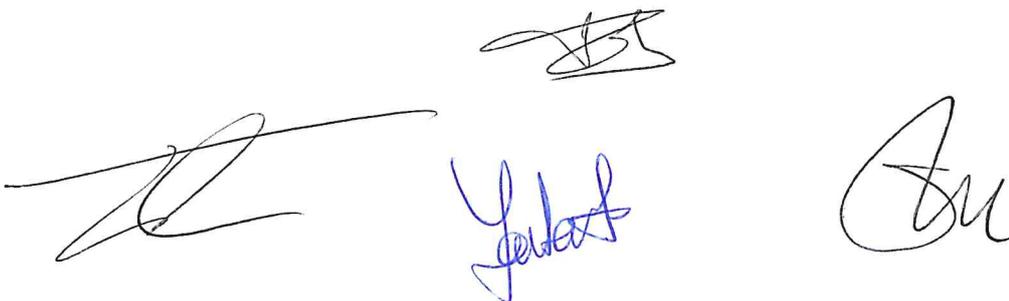
## TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge. (art. 80 comma 2 lettera g - art. 7 comma 4 lettera g)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti adottati dall'ente.
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
  - incentivi per le funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023);
  - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 D.L. 90/2014 convertito dalla L. n.114 del 2014;
  - compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
  - compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003 di conversione del D.L. 269/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006 al personale incaricato di posizione organizzativa.

### Art. 24 - Piani di Razionalizzazione

1. Le Parti condividono l'opportunità di applicare la disposizione dell'art. 16 del DL 98/2011 che prevede che le Amministrazioni possano adottare ogni anno, entro il 31 marzo, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, e che le eventuali economie aggiuntive siano utilizzate nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa in aumento del fondo del salario accessorio.



## TITOLO VI – SEZIONI PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### **Art. 25 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di EQ. (art. 7 comma 4 lettera v - artt. 17 e 19)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% ( $\geq 15\%$ ) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
  - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le EQ, da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna EQ.
  - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
  - d) Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5 CCNL 16.11.2022, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% (dal 15% al 25%) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim;
  - e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 26 – Risorse per retribuzione di posizione e retribuzione di risultato. (art. 7 comma 4 lettera u - art. 17 comma 6 e art. 79 comma 6)**

1. Secondo quanto previsto dall'art. 17 comma 6 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle EQ sono poste a carico del bilancio degli enti.
2. Nel caso che, a monte del processo organizzativo, l'ente preveda minori stanziamenti per un nuovo assetto delle EQ, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato con il risparmio effettuato.
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare il fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, è necessario l'accordo con le parti sindacali.

## TITOLO VII – SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Vista l'attivazione di specifica convenzione per la gestione associata dei servizi e delle funzioni di Polizia Locale, si rimanda alla specifica contrattazione dei singoli istituti nel seguente Titolo riportati, sulla scorta degli orientamenti che governano la convenzione stessa.

### Art. 27 - Indennità di servizio esterno. (art. 7 comma 4 lettera e – art. 100)

1. Al personale della polizia locale 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. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Si individuano di seguito le fasce del compenso economico per lo svolgimento del servizio esterno:
  - a) fascia A: servizio esterno 100% giornata lavorativa: euro 1,50;
4. La presente indennità:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.2022;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022) *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 + 200,00 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 + 200,00 per 12 mesi);*
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
5. In sede di contrattazione integrativa annuale si verificheranno le condizioni e si confermeranno e si modificheranno gli importi destinati all'istituto in parola.
6. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto quale competenza del Responsabile di Settore/Area.

### Art. 28 - Indennità di funzione. (art. 7 comma 4 lettera w – art. 97)

1. Per il personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, alla figura del Vice Comandante inquadrato nell'Area Funzionari ed EQ, nella misura di euro 3.000,00 su base annua.
3. L'indennità di funzione:
  - a) viene attribuita con apposito provvedimento Comandante ai propri collaboratori.
  - b) è revocabile o modificabile al sopraggiungere di eventuali modifiche organizzative;
4. In sede di accordo annuale, saranno
  - a) definite le risorse da destinare all'istituto in parola;
  - b) definita l'eventuale quota fissa per categoria o fascia di responsabilità;
5. La presente indennità:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 CCNL 16.11.2022;

- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (art. 99 CCNL 16.11.2022) *(a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: € 1.110,84 + 200,00 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: € 780,30 + 200,00 per 12 mesi);*
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art 84 CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 29 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

#### **Art. 30 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada. (art. 98)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

## TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI

### **Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio. (art. 7 comma 4 lettera aa – art. 35 comma 10)**

1. Ai sensi dell’articolo 35 comma 10 CCNL 16.11.2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all’inizio o alla fine di ciascun turno di:
  - a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile;
  - b) Area della vigilanza;
  - c) Biblioteca.

Compatibilmente con le risorse disponibili vengono attribuiti non più di due buoni pasto settimanali.

### **Art. 32 - Welfare integrativo. (art. 7 comma 4 lettera h – art. 82)**

1. Le parti si impegnano a promuovere l’attivazione di Piani di welfare integrativo a favore del personale per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. A tale scopo le parti concordano di destinare quota parte del Fondo di cui all’art.79 comma 2 CCNL 16.11.2022, per ogni anno di vigenza del presente contratto.
3. Si rinvia a specifica sessione negoziale la definizione, nell’ambito delle risorse destinate dal comma 2, delle misure e delle azioni per l’attuazione di quanto previsto dal comma 1.

### **Art. 33 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità. (art. 7 comma 4 lettera t)**

1. In applicazione all’art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 16.11.2022, in sede di prima applicazione e fino a successiva modifica/integrazione, le parti concordano l’approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi:
  - formazione permanente: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l’obiettivo di coinvolgere tutta la comunità dei lavoratori dell’ente con lo scopo di trasmettere nuove competenze e conoscenze;
  - destinare adeguate risorse a progetti di innovazione e di crescita: sviluppare la parte del contratto decentrato integrativo sulla parte variabile del fondo per investire in progetti e obiettivi innovativi di cambiamento e di crescita.

### **Art. 34 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e ad eventuali accordi integrativi nel tempo vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l’erogazione dei benefici a valere sulle risorse stabili e variabili, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.
3. Gli allegati fanno parte integrante del presente accordo.

