



*Città di Battipaglia*

Provincia di Salerno

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025

SOTTOSCRITTO IL 21 DICEMBRE 2023

MODIFICATO CON CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL 5 DICEMBRE 2024

## Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
CAPO I - Disposizioni Generali .....	4
Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale .....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	5
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI .....	5
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali.....	5
Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto .....	5
Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi .....	6
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	6
Capo I - Nuovo sistema di classificazione .....	6
Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree .....	6
Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione.....	9
Art. 6 – Conferimento e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) .....	9
Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ .....	10
Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione .....	11
Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione .....	11
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO .....	12
CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro .....	12
Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	12
Art. 10 - Reperibilità .....	13
Art. 11 - Turnazioni .....	14
Art. 12 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	14
Art. 13 - Lavoro straordinario e Banca delle ore .....	15
Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro.....	15
Art. 15 - Orario multiperiodale .....	16
Art. 16 - Servizio mensa e buono pasto.....	17
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE .....	17
CAPO I - Risorse e Premialità .....	17
Art. 17 - Quantificazione delle risorse .....	17
Art. 18 - Strumenti di premialità.....	18
Art. 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	18
CAPO II - Performance organizzativa e individuale .....	20
Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale.....	20
CAPO III - Disciplina delle indennità .....	22

Art. 21 - Principi generali .....	22
Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro .....	23
Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità .....	25
CAPO IV - Altri compensi e incentivi .....	26
Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....	26
Art. 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici .....	27
Art. 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate .....	27
Art. 27 - Incentivi per atti di notifica .....	27
TITOLO VI - SEZIONI SPECIALI .....	28
CAPO I - Polizia locale .....	28
Art. 28 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato. ....	28
Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada.....	29
Art. 30 - Indennità di servizio esterno .....	29
Art. 31 - Indennità di funzione del personale della polizia locale .....	31
TITOLO VII - Disposizioni Finali .....	31
Art. 32 - Salute e sicurezza sul lavoro .....	31
Art. 33 - Innovazioni tecnologiche.....	32
Art. 34 - Disposizioni finali .....	32

*Nota: i richiami del presente testo contrattuale coordinato alla Tabella "A" si intendono riferiti alla tabella di riparto delle risorse decentrate, allegata ai contratti di parte economica sottoscritti annualmente.*

*Per l'anno 2023, la [Tabella A](#) è quella allegata al CCI 21 dicembre 2023*

*Per l'anno 2024, la [Tabella A](#) è quella allegata al CCI 5 dicembre 2024*

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I - Disposizioni Generali

#### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
  - b) Il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera G.C. n. 132 del 14.05.2012, modificato – da ultimo - con deliberazione di G.C. n. 81 del 21.03.2023;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 120 del 23.05.2023;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

## Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale. Pertanto, in particolare, le indennità di turno, di reperibilità, condizioni di lavoro si considerano confermate per l'intera durata del contratto, salva modifica dell'importo in sede di riparto annuale e possono essere corrisposte secondo la periodicità prevista.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti – salvo che per le parti espressamente richiamate - ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

## TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

### Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

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

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

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

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

### TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

#### Capo I - Nuovo sistema di classificazione

#### Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle aree<sup>1</sup>

*(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)<sup>2</sup>*

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

#### **3.1 - Quantificazione delle risorse**

- a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono indicate nella Tabella A allegata al presente CCI. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del

---

<sup>1</sup> Articolo sostituito con CCI 5 dicembre 2024

<sup>2</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

personale iscritto ad ordini ed albi professionali (art. 102 CCNL) sono attinte dal fondo delle risorse decentrate.

- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili negli anni 2023 e 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, indipendentemente dalla presentazione della domanda. Per l'anno 2025, il numero di differenziali viene stabilito in sede di contrattazione integrativa per detto anno.

### **3.2 Requisiti di partecipazione**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi due anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

### **3.3 Ponderazione dei criteri di valutazione**

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

<b><i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno dell'area</i></b>			
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	65	35	100
Funzionari E.Q.	70	30	100

### **3.4 - Criteri specifici di valutazione per predisporre le graduatorie**

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

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

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni della performance individuale sono espresse in centesimi. Laddove il sistema di valutazione vigente nel triennio di riferimento non preveda il punteggio della performance individuale espresso in centesimi, esso comunque viene ricalcolato in centesimi. Alla media aritmetica dei punteggi conseguiti, vengono applicati i seguenti coefficienti:

- 0,60 per l'area degli operatori e per l'area degli operatori esperti;
- 0,65 per l'area degli istruttori
- 0,70 per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

### **B. Esperienza professionale**

Si considera l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. In sede di prima applicazione dell'istituto, si tiene conto dell'anzianità complessivamente maturata dal lavoratore. A regime, si terrà conto esclusivamente dell'anzianità maturata a far data dall'ultima attribuzione del differenziale stipendiale.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito come segue:  
Numero mesi di anzianità x 0,198412, fino ad un massimo di 504 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applicano i seguenti coefficienti:

- 0,40 per l'area degli operatori e per l'area degli operatori esperti;
- 0,35 per l'area degli istruttori;
- 0,30 per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione.

### **3.5 - Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

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

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

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

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

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale e per ciascuna Struttura organizzativa di massima dimensione, con riferimento alla macrostruttura vigente alla data di sottoscrizione del presente CCI. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

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

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

### **3.6 - Criteri residuali**

Fermo restando il rispetto della percentuale massima del 50% degli aventi diritto, da calcolarsi a livello di Ente, nel caso in cui dalle graduatorie risulti un numero di beneficiari inferiore a predetta percentuale, il differenziale – fino al raggiungimento di predetta soglia - verrà attribuito:

- a) a quei dipendenti che non potrebbero accedervi per essere unici aventi diritto per area contrattuale e per ciascuna struttura di massima dimensione;
- b) applicando l'arrotondamento per eccesso nelle graduatorie in cui la percentuale del 50% generi dei decimali.

Nel caso in cui il numero di dipendenti che versino nelle predette condizioni sia superiore al numero di differenziali attribuibili ai sensi del presente comma, si formeranno, per essi, separate graduatorie per area professionale a livello di Ente. In caso di parità di punteggio verranno applicati, per ciascuna area professionale, i criteri di precedenza recati dal comma precedente. Il presente comma trova applicazione anche per le procedure attivate dall'anno 2023.

## **Capo II - Incarichi di Elevata Qualificazione**

### **Art. 6 – Conferimento e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione (EQ)**

1. Ai fini del conferimento degli incarichi di elevata qualificazione, nonché ai fini della graduazione delle posizioni e determinazione della relativa retribuzione di posizione, le parti richiamano il regolamento approvato dal Comune con deliberazione G.C. n. 156 del 27.06.2023, adottato previo confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e) del CCNL.

## Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, v) – art. 17 CCNL)<sup>3</sup>

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina, con delibera della Giunta Comunale, una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
  - b) La retribuzione di risultato teoricamente spettante a ciascun titolare di incarico di EQ è proporzionata al valore della retribuzione di posizione spettante per l'incarico medesimo.

### Esempio:

totale risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	100.000,00
Percentuale, fissata dalla Giunta, non inferiore al 15%, riservata alla retribuzione di risultato	15%
Importo totale delle retribuzioni di posizione (A)	85.000,00
Importo totale delle retribuzioni di risultato (B)	15.000,00
Rapporto percentuale tra totale retribuzioni di risultato e totale retribuzioni di posizione (B/A)	17,647%
<b>Valore della singola retribuzione di posizione</b>	<b>10.000,00</b>
<b>Importo massimo della retribuzione di risultato</b>	<b>1.764,71</b>

- c) L'importo della retribuzione di risultato effettivamente spettante viene attribuito, all'esito della misurazione e valutazione della performance effettuata secondo il sistema adottato dall'Ente e del relativo punteggio, tenuto conto delle seguenti fasce:
    - punteggio totale tra 91-100 = viene assegnato il 100% della retribuzione di risultato teoricamente spettante.
    - punteggio totale tra 51-90 = la retribuzione di risultato viene assegnata in proporzione ai punti;
    - punteggio totale uguale o inferiore a 50 = non viene assegnato alcuna retribuzione di risultato.
2. per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla

<sup>3</sup> j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

mancata erogazione della retribuzione di posizione vacante.

3. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022<sup>4</sup>, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2023, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella, nel caso in cui il titolare dell'incarico di EQ percepisca anche i compensi previsti dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16 novembre 2022:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	60%
Oltre	10.001,00	80%

4. I risparmi derivanti dalle riduzioni di cui al comma precedente sono distribuiti a tutti i funzionari titolari di incarico di EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

### Capo III - Disposizioni per i servizi in convenzione

#### Art. 8 - Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)<sup>5</sup>

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

<sup>4</sup> j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

<sup>5</sup> Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

## TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

### CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>6</sup>

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

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

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

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo

---

<sup>6</sup> n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

## Art. 10 - Reperibilità<sup>7</sup>

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)<sup>8</sup>

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:
  - a. Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - b. Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - d. Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e. Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f. Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
  - g. soppressa.
2. Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Le aree di attività e le unità di personale impegnate nei servizi di reperibilità sono riportate nel regolamento approvato con delibera della G.C. n. 210 del 21.07.2005, nel testo risultante dalle modifiche approvate con delibera G.C. n. 212 del 20.09.2024.<sup>9</sup>
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.
7. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono riportate nella Tabella "A" allegata al presente contratto.

---

<sup>7</sup> Articolo sostituito con CCI 5 dicembre 2024

<sup>8</sup> i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;  
k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

<sup>9</sup> [Regolamento disciplinante i servizi di pronta reperibilità](#)

## Art. 11 - Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)<sup>10</sup>

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, nel caso di istituzione di turni notturni, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fino ad un massimo di 12.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile.
3. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono riportate nella Tabella "A" allegata al presente contratto.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

## Art. 12 - Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti<sup>11</sup>

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)<sup>12</sup>

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

---

<sup>10</sup> l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

<sup>11</sup> applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

<sup>12</sup> ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

### Art. 13 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)<sup>13</sup>

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:
  - a) Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 180.
  - b) L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
    - 1) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
    - 2) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
    - 3) dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 240, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
3. Il riparto delle risorse del fondo di cui all'art. 14 del CCNL 1° aprile 1999, tra strutture apicali di primo livello, è effettuato dal Segretario Generale che vi provvede con due assegnazioni semestrali.
4. Non rientrano nel riparto di cui sopra le risorse etero finanziate espressamente destinate a lavoro straordinario.

### Art. 14 - Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)<sup>14</sup>

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
  - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario

---

<sup>13</sup> o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);  
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;  
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

<sup>14</sup> p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;

- a) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - b) le fasce di flessibilità non potranno, di norma, sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
  - c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario
  - d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.
3. Fino all'adozione di un nuovo regolamento sull'orario di lavoro, che tenga conto dei criteri di cui ai precedenti commi, le parti confermano la vigenza dell'art. 19 del CCDI 2019/2021, sottoscritto il 09.10.2019

### **Art. 15 - Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)<sup>15</sup>

4. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 26 settimane.
5. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

---

<sup>15</sup> q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

## Art. 16 - Servizio mensa e buono pasto

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)<sup>16</sup>

1. Nelle more dell'adozione di un nuovo regolamento per l'attribuzione del buono pasto, le parti confermano la vigenza dell'art. 25 del Contratto Collettivo integrativo 2019/2021 sottoscritto il 09.10.2019, con l'applicazione del valore del singolo buono elettronico indicato nel CCI per l'anno 2020.
2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
  - a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
  - b) Area della vigilanza, in relazione a particolari tipologie di servizio, individuate dal Comandante della Polizia Municipale;
  - c) Addetti al servizio di trasporto scolastico.
3. Le parti richiamano integralmente il contenuto dell'art. 35, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022

## TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

### CAPO I - Risorse e Premialità

#### Art. 17 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1050 del 01.08.2023, modificata con determinazione dirigenziale n. 1197 del 12.09.2023. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL

---

<sup>16</sup> aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL

16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, sono riportate nella Tabella "A" allegata al presente contratto.

3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

### **Art. 18 - Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
  - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

### **Art. 19 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>17</sup>

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini

---

<sup>17</sup> a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 926.995,12 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,<sup>18</sup> sono ripartite conformemente alla Tabella "A" allegata al presente contratto.

---

<sup>18</sup> Art. 80 comma 3 CCNL .....*“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.”*

## CAPO II - Performance organizzativa e individuale

### Art. 20 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

(art. 7 comma 4, lett. b), CCNL)<sup>19</sup>

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa ed alla performance individuale vengono ripartite tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato. Il riparto è effettuato dal Segretario Generale, applicando il seguente procedimento:

- a. si divide l'ammontare delle risorse destinate alla performance per il numero dei dipendenti - escludendo coloro che sono titolari di incarico di EQ - con l'applicazione del parametro di cui alla seguente tabella e successivamente per 100; il risultato corrisponde al valore unitario teorico per singolo punto:

<i>AREA PROFESSIONALE</i>	<i>PARAMETRO</i>
Operatori	1,00
Operatori esperti	1,10
Istruttori	1,20
Funzionari	1,30

- b. il valore unitario come sopra determinato viene moltiplicato per il numero riparametrato dei dipendenti appartenenti a ciascuna area professionale e successivamente per 100. Si stabilisce in questo modo la quota teorica di risorse spettanti a ciascuna area professionale;
- c. Si divide la quota come sopra determinata per il numero di dipendenti effettivamente appartenenti all'area professionale (senza, cioè l'applicazione del parametro) e si determina la quota teorica di risorse pro-capite per ciascuna area professionale;
- d. Si divide l'importo di cui al punto precedente per 100 e si ottiene il valore-punto per ciascuna area professionale.

2. I premi correlati alla performance organizzativa (sia a livello di Ente nel suo complesso che a livello di Settore) nonché alla performance individuale sono corrisposti all'esito della valutazione operata secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, approvato con delibera G.C. n. 120 del 20.05.2023, cui si rinvia.

3. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La liquidazione dei premi è effettuata da ciascun Dirigente.

4. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, ovvero si siano verificati mutamenti dell'assetto organizzativo con avvicendamento dei Dirigenti, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Dirigenti e sottoscritta dagli stessi. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Dirigente compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore.

---

<sup>19</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

5. L'importo del compenso per la performance (organizzativa e individuale) spettante ai singoli dipendenti moltiplicando il valore-punto come sopra determinato (comma 1, lett. d. del presente articolo) per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda, tenuto conto delle seguenti fasce:

<i>Punteggio</i>		<i>Premi performance</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
91	100	100%
51	90	in proporzione ai punti
0	50	nessun premio

6. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto.
7. Si stabilisce che il premio correlato alla performance organizzativa e individuale dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 nonché in base all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
  - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.);
  - incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i. subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Premio Performance</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	60%
Oltre	10.000,00	80%

8. Ai dipendenti dell'Ente che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita, con determinazione del Dirigente delle risorse umane, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022, una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'ambito della struttura di appartenenza. La maggiorazione è finanziata:

- a) con un accantonamento pari al 3% delle risorse assegnate ai sensi del comma 1, per la quota riferibile alla performance individuale;
  - b) con i risparmi sulle somme assegnate ai sensi del comma 1, all'esito della valutazione e determinazione di quelle effettivamente spettanti ai sensi del comma 5;
  - c) con le riduzioni operate ai sensi del comma 7.
9. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione di cui al comma precedente può essere attribuita, è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:
- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
  - b) superiore valutazione media del triennio
  - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
10. Nel caso di incapienza delle risorse destinate alla maggiorazione, si ridetermina in diminuzione la percentuale indicata al comma 9 con devoluzione degli eventuali resti al premio performance individuale.
11. Nel caso in cui le risorse destinate alla maggiorazione, ai sensi delle lettere a), b) e c) del precedente comma 8, siano eccedenti rispetto alle maggiorazioni da corrispondere, i relativi risparmi vengono redistribuiti fra tutti dipendenti in base al punteggio attribuito alla performance individuale nella scheda di valutazione.
12. Gli importi destinati alla erogazione dei compensi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, per l'anno 2023, sono riportati nella Tabella "A" allegata al presente contratto.

### CAPO III - Disciplina delle indennità

#### Art. 21 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di

insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 20 del presente contratto integrativo.

### Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)<sup>20</sup>

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità, ecc.)
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

---

<sup>20</sup> d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
  - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
8. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
  - a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
9. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo è effettuata con atto ricognitivo del Dirigente di Settore, comunicato al Servizio Personale.
10. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con l'atto ricognitivo di cui al comma precedente, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, con determinazione del Dirigente delle risorse umane.

11. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata a:
- a) euro 1,50 giornalieri per le attività disagiate;
  - b) euro 1,50 giornalieri per le attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) euro 1,00 giornalieri, per le attività implicanti maneggio valori di cassa di importo medio mensile  $\leq$  € 1.000,00
  - d) euro 1,50 giornalieri, per le attività implicanti maneggio valori di cassa di importo medio mensile superiore a € 1.000,00.<sup>21</sup>
12. L'importo destinato alla erogazione della indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023 è riportato nella Tabella "A" allegata al presente contratto.

### **Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)<sup>22</sup>

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. Le parti rinviando la disciplina della indennità ad apposito regolamento, da approvarsi entro gennaio 2024.<sup>23</sup>
4. Le parti, al fine di consentire l'applicazione dell'istituto fin dal 2024, destinano all'indennità di cui al presente articolo risorse pari ad euro 30.000,00, a valere sulle risorse decentrate del medesimo anno.
5. Sono fatte salve, per il 2023, le indennità già in godimento, derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale d'anagrafe ed ufficiale elettorale.
6. L'importo destinato alla erogazione della indennità per specifiche responsabilità, per l'anno 2023 è riportato nella Tabella "A" allegata al presente contratto.

---

<sup>21</sup> Comma sostituito dal CCI 5 dicembre 2024

<sup>22</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

<sup>23</sup> Il [regolamento](#) è stato approvato con delibera G.C. n. 31 del 07.02.2024

## CAPO IV - Altri compensi e incentivi

### Art. 24 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge<sup>24</sup>

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>25</sup>

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);
  - b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
  - c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
  - d) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - e) compensi per la difesa nei giudizi tributari (art. 15, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 546/1992)
  - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
  - g) trattamento economico accessorio del personale impegnato nell'attività "SGAte", secondo apposita disciplina che sarà approvata dall'Ente.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. I compensi previsti dal presente articolo vengono erogati con atti, rispettivamente, dei seguenti Dirigenti:

Compenso	Dirigente competente
a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);	Dirigente competente in relazione al contratto pubblico
b) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018), conformemente al regolamento approvato con D.G.C. n. 224 del 03/12/2020, nel testo riportante le modifiche apportate con il presente contratto integrativo, come da allegato "B")	Dirigente competente in materia di personale
c) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);	Dirigente Avvocatura
d) Compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);	Dirigente competente ai sensi del regolamento comunale vigente

<sup>24</sup> Articolo sostituito dal CCI 5 dicembre 2024

<sup>25</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

e) compensi per la difesa nei giudizi tributari (art. 15, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 546/1992, conformemente al regolamento approvato con D.G.C. n. 225 del 09.10.2024);	Dirigente del Servizio Personale, previa presentazione di note specifiche redatte per ciascun giudizio
f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;	Dirigente Avvocatura
g) trattamento economico accessorio del personale impegnato nell'attività "SGate" (Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle tariffe energetiche), secondo apposita disciplina che sarà approvata dall'Ente.	Dirigente Avvocatura

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.
5. Le risorse per i compensi di cui al presente articolo sono quantificate nell'importo presunto indicato nella tabella "A" allegata al presente contratto.

#### **Art. 25 - Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici**

*(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 – Art. 45 D.Lgs. n. 36/2023)*

1. Per la ripartizione degli incentivi tecnici disciplinati dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, le parti fanno espresso riferimento al regolamento approvato con la delibera G.C. n. 36 del 14.02.2018.
2. Per la ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, le parti rimandano ai criteri e modalità definite nell'allegato "B" al presente contratto.<sup>26</sup>

#### **Art. 26 - Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate<sup>27</sup>**

*(Art 7 comma 4 lett. g)<sup>28</sup>*

1. Per le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019), le parti fanno espresso richiamo al regolamento incentivi settore tributi approvato con deliberazione G.C. n. 224 del 03.12.2020, nel testo riportante le modifiche apportate con il presente contratto integrativo, come da allegato "B".<sup>29</sup>

#### **Art. 27 - Incentivi per atti di notifica**

*(art. 54 CCNL 14/09/2000 – art. 80 c. 2 let. h) CCNL 16 novembre 2022)*

---

<sup>26</sup> [Allegato "B" al CCI 21 dicembre 2023](#)

<sup>27</sup> Articolo sostituito dal CCI 5 dicembre 2024

<sup>28</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

<sup>29</sup> Il [regolamento aggiornato](#) è allegato sub "B" al CCI 5 dicembre 2024

1. E' costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi comunali su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.<sup>30</sup>
2. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
  - determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame pari all'80% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, o di altra pubblica amministrazione comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
  - individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;
  - determinazione dell'incentivo individuale sulla base del numero di notifiche effettuate.
3. Le somme non possono in alcun caso essere riportate nell'anno successivo ed eventuali risparmi costituiranno economie di bilancio.
4. Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento il Dirigente del Settore competente provvede alla quantificazione del fondo pari all'80% delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta, compresi oneri riflessi ed IRAP.

## TITOLO VI - SEZIONI SPECIALI

### CAPO I - Polizia locale

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

#### Art. 28 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al regolamento comunale approvato con deliberazione G.C. n. 209 del 22.06.2010.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della

---

<sup>30</sup> Comma modificato dal CCI 5 dicembre 2024

magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero-finanziati.

### Art. 29 - Proventi delle violazioni al codice della strada

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

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio<sup>31</sup>;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

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

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

4. Le somme di cui al presente articolo possono finanziare anche piani di lavoro/progetti approvati con determinazione del Dirigente della Polizia Municipale sulla base degli indirizzi fissati dalla Giunta Comunale.

### Art. 30 - Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>32</sup>

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno è finanziata, oltre che con le risorse stabili, anche con i proventi del codice della strada ai sensi dell'articolo precedente.<sup>33</sup>
2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

---

<sup>31</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

<sup>32</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

<sup>33</sup> Comma sostituito dal CCI 5 dicembre 2024

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero <sup>34</sup>
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	1,50
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale (20:00-22:00), notturno (22:00-06:00) o festivo diurno	3,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	4,00

4. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. Si considera espletato in via continuativa all'esterno il servizio che, su un mese lavorato di 26 gg, prevede almeno 14 gg con prestazione all'esterno.<sup>35</sup>
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene con periodicità annuale, mediante determinazione del Dirigente responsabile in materia di risorse umane, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.<sup>36</sup>
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e <sup>37</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 29.
  - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
7. Per l'anno 2023 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella "A" allegata al presente contratto

---

<sup>34</sup> Importi indicativi

<sup>35</sup> Comma modificato dal CCI 5 dicembre 2024

<sup>36</sup> Comma sostituito dal CCI 5 dicembre 2024

<sup>37</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: 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: L. 1.570.000 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: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

### Art. 31 - Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL 16 novembre 2022, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le parti rinviando la disciplina della indennità ad apposito regolamento, da approvarsi entro gennaio 2024.
3. Le parti, al fine di consentire l'applicazione dell'istituto fin dal 2024, destinano all'indennità di cui al presente articolo risorse pari ad euro 7.500,00, a valere sulle risorse decentrate del medesimo anno.

## TITOLO VII - Disposizioni Finali

### Art. 32 - Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>38</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
  - a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
  - b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
  - c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
  - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da**

---

<sup>38</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

**lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### **Art. 33 - Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>39</sup>

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

### **Art. 34 - Disposizioni finali**

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

---

<sup>39</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;