COMUNE DI LUSTRA

Provincia di Salerno

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2026 – 2028

(parte normativa/giuridica)

L'anno duemilaventisei, il giorno 20 del mese di novembre, alle ore 12.09, presso l'Ufficio di Segreteria del Comune di Lustra, si è riunita la delegazione trattante per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2026 – 2028, parte normativa/giuridica.

Sono presenti:

per la parte pubblica:

- avv. Rossella Pollioso, Segretario Comunale, quale presidente e componente unico della delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 05.10.2026;

per la parte sindacale:

- ing. Francesco Lucibello, per la RSU aziendale;
- sig. Antonio Fine, per la UIL FPL Salerno;
- sig. Pietro Tolomeo per CISL FP SALERNO
- CSA Salerno ASSENTE;

PREMESSO CHE

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 05.10.2026 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 05.10.2026, esecutiva ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha impartito le direttive per la contrattazione decentrata, assegnando alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi cui attenersi nello svolgimento della trattativa con le Organizzazioni Sindacali per la definizione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2026 – 2028, parte normativa;
- in data 12 ottobre 2026 la delegazione trattante ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2026 – 2028, parte normativa/giuridica, giusta verbale acquisito al protocollo interno dell'Ente al n. 4339 del 12.10.2026;
- in data 19.10.2026 con nota prot. n. 4456 l'ipotesi di accordo, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è stata trasmessa all'Organo di revisione economico-finanziaria per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del medesimo decreto;
- l'Organo di revisione economico-finanziaria ha rilasciato la prescritta certificazione positiva con verbale n. 22 del 20.10.2026, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 4514 del 22.10.2026;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 26.10.2026, esecutiva ai sensi di legge, è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI per il triennio 2026 – 2028, parte normativa/giuridica, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del contratto medesimo;
- con nota prot. n. 4943 del 13.11.2026 le Organizzazioni Sindacali (CISL FP Salerno – CSA Salerno – UIL FPL Salerno) sono state convocate per la seduta di contrattazione decentrata integrativa, parte normativa per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2026 – 2028 (parte normativa/giuridica);

COMUNE DI LUSTRA (SA)

Tutto ciò premesso, il Segretario Comunale, in qualità di *presidente* della delegazione trattante di parte pubblica, dichiara aperta la seduta.

LE PARTI

1. danno atto che sono stati regolarmente espletati, con esito positivo, tutti gli adempimenti prescritti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 4 del CCDI ai fini della sottoscrizione definitiva;

2. danno atto che il testo oggetto della odierna sottoscrizione è integralmente conforme a quello dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 12 ottobre 2026, certificata dall'Organo di revisione economico-finanziaria e autorizzata dalla Giunta Comunale;

3. procedono, pertanto, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2026 – 2028, parte normativa/giuridica, che si allega al presente verbale (**Allegato A**) per costituirne parte integrante e sostanziale;

4. danno atto che il CCDI produce effetti dal giorno successivo alla odierna sottoscrizione definitiva, ha durata per il periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028 e, alla scadenza, conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo, ai sensi dell'art. 3 del contratto medesimo;

5. danno atto che resta riservata a separata e successiva sessione negoziale la contrattazione relativa al riparto del Fondo risorse decentrate per l'anno 2026, parte economica;

6. danno atto che il contratto sottoscritto in via definitiva sarà trasmesso all'ARAN e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione «*Amministrazione Trasparente*», sottosezione «*Personale – Contrattazione integrativa*», ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21 del D.Lgs. n. 33/2013;

7. danno atto che copia del CCDI sarà resa disponibile a tutto il personale in servizio e al personale che sarà assunto successivamente, ai sensi dell'art. 44, comma 4, del contratto medesimo.

Le parti, prima della conclusione dei lavori, procedono alla sottoscrizione del presente verbale e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2026 – 2028 *(parte normativa)* del Comune di Lustra, allegato.

Null'altro essendovi da deliberare, la seduta si chiude alle ore 12.25.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la parte pubblica

Il Segretario Comunale avv. Rossella Pollioso

Per la parte sindacale

RSU – ing. Francesco Lucibello

sig. Antonio Fine, per la UIL FP Salerno

sig. Tolomeo Pietro per CISL FP SALERNO

COMUNE DI LUSTRA
Provincia di Salerno

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA
TRIENNIO 2026 – 2028

(CCNL Funzioni Locali 23 febbraio 2026)

COMUNE DI LUSTRA Prov. di Sa

UIL FP

COMUNE DI LUSTRA

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
Art. 1 – Oggetto e finalità
Art. 2 – Campo di applicazione
Art. 3 – Durata, decorrenza e ultrattività
Art. 4 – Procedura di sottoscrizione e controlli
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI
Art. 5 – Sistema delle relazioni sindacali e soggetti
Art. 6 – Modalità di gestione degli incontri
Art. 7 – Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
Art. 8 – Informazione
Art. 9 – Confronto
Art. 10 – Contrattazione integrativa: materie, tempi e procedure
Art. 11 – Verifica dell'attuazione e interpretazione autentica
Art. 12 – Diritti e agibilità sindacali, assemblee
TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE
Art. 13 – Progressioni economiche all'interno delle aree
TITOLO IV – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
Art. 14 – Conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di EQ
Art. 15 – Retribuzione di risultato e incarichi ad interim
TITOLO V – ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO
Art. 16 – Orario di lavoro e flessibilità
Art. 17 – Articolazione sperimentale dell'orario su quattro giorni
Art. 18 – Pausa e buono pasto
Art. 19 – Turnazioni, reperibilità e riduzione dell'orario per i turnisti
Art. 20 – Lavoro straordinario
Art. 21 – Banca delle ore
Art. 22 – Orario multiperiodale e arco temporale per il limite delle 48 ore
Art. 23 – Lavoro agile e lavoro da remoto
Art. 24 – Elevazione del contingente dei rapporti a tempo parziale
TITOLO VI – FORMAZIONE, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SICUREZZA
Art. 25 – Formazione e aggiornamento professionale
Art. 26 – Politiche di age management
Art. 27 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, CUG e RLS
Art. 28 – Welfare integrativo e previdenza complementare
TITOLO VII – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO
Art. 29 – Costituzione del Fondo risorse decentrate
Art. 30 – Criteri generali di ripartizione del Fondo
Art. 31 – *Performance* organizzativa e individuale
Art. 32 – Differenziazione del premio individuale
Art. 33 – Principi generali in materia di indennità
Art. 34 – Indennità condizioni di lavoro
Art. 35 – Indennità per specifiche responsabilità
Art. 36 – Compensi ai messi notificatori
Art. 37 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 38 – Risorse derivanti dai piani di razionalizzazione
Art. 39 – Personale utilizzato in convenzione o a scavalco

TITOLO VIII – POLIZIA LOCALE

Art. 40 – Destinatari e indennità di funzione
Art. 41 – Indennità di servizio esterno
Art. 42 – Utilizzo dei proventi delle sanzioni al Codice della strada
Art. 43 – Prestazioni in occasione di attività e iniziative di carattere privato

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 44 – Norme finali

COMUNE DI LUSTRA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto e finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito «CCDI») disciplina, per il triennio 2026-2028, le materie che la legge e il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 23 febbraio 2026 (di seguito «CCNL») demandano alla contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dall'art. 40, comma 3-bis, e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.
2. Il CCDI è adeguato alla realtà organizzativa del Comune di Lustra, ente privo di qualifiche dirigenziali, articolato in Servizi a ciascuno dei quali è preposto, ove in servizio, un Funzionario titolare di incarico di Elevata Qualificazione (di seguito «EQ»), e caratterizzato da una dotazione organica di 6 unità e da una consistenza di personale di ridottissima entità, costituita in prevalenza da dipendenti di altre amministrazioni utilizzati in convenzione o in regime di scavalco di eccedenza e da rapporti di lavoro a tempo parziale, come risultante dalla sottosezione 3.4 del PIAO 2026-2028 (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale).
3. Le parti perseguono l'obiettivo di contemperare il miglioramento della qualità dei servizi resi alla collettività con la valorizzazione della professionalità del personale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la selettività nell'attribuzione dei trattamenti accessori, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (di seguito «SMVP») vigente nell'Ente.
4. Il presente CCDI si ispira ai principi di tutela dei diritti del personale, di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze e del merito e di benessere organizzativo. In una condizione strutturale di risorse limitate, le parti si impegnano a destinare integralmente le risorse disponibili alle finalità previste, evitando la formazione di economie non utilizzate.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lustra con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 o di convenzioni tra enti, fatte salve le diverse pattuizioni contenute negli atti che regolano tali rapporti e fermo restando quanto previsto dall'art. 39.
2. Le disposizioni in materia di incarichi di EQ si applicano ai Funzionari titolari dei relativi incarichi, conferiti con decreto sindacale. Nei periodi in cui, per vacanza dei relativi posti, le funzioni di Responsabile di Servizio siano esercitate dal Sindaco o da altro componente dell'organo esecutivo ai sensi dell'art. 53, comma 23, della L. 23 dicembre 2000, n. 388, le predette disposizioni non trovano applicazione e i compiti attribuiti dal presente CCDI al Responsabile del Servizio sono esercitati dal soggetto cui le funzioni sono conferite.
3. Al personale assunto a tempo determinato gli istituti economici disciplinati dal presente CCDI si applicano nei limiti delle risorse a tal fine previste e in proporzione alla durata del rapporto e all'orario di lavoro.
4. Al personale eventualmente assunto con contratto di somministrazione o di formazione e lavoro si applicano le disposizioni del presente CCDI in quanto compatibili; i relativi oneri per il trattamento accessorio sono a carico del bilancio dell'Ente e non del Fondo risorse decentrate, secondo quanto previsto dal CCNL.

COMUNE LUSTRA Prov. di Salerno

Art. 3

Durata, decorrenza e ultrattività

1. Il presente CCDI ha durata triennale per il periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028 e produce effetti dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza espressamente prevista dalle singole disposizioni.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo e la quantificazione degli importi destinati ai singoli istituti sono definiti annualmente con apposito accordo di parte economica, nel rispetto della disciplina del presente CCDI.
3. Alla scadenza, il presente CCDI conserva efficacia fino alla sottoscrizione del successivo, salvo che sopravvengano disposizioni di legge o di contratto nazionale incompatibili, che trovano immediata applicazione per le parti incompatibili. I rinvii a norme di legge e di contratto si intendono effettuati alle disposizioni tempo per tempo vigenti.
4. Le parti si incontrano per la revisione del presente CCDI qualora intervengano modifiche normative o contrattuali che incidano sulle materie disciplinate, ovvero su richiesta motivata di una di esse.

Art. 4

Procedura di sottoscrizione e controlli

1. L'ipotesi di CCDI, corredata della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria di cui all'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, è trasmessa all'Organo di revisione per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del medesimo decreto.
2. Acquisita la certificazione dell'Organo di revisione, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva.
3. Il CCDI sottoscritto in via definitiva è trasmesso all'ARAN e al CNEL entro cinque giorni dalla sottoscrizione, unitamente alle relazioni di cui al comma 1, ed è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione «*Amministrazione Trasparente*», sottosezione «*Personale – Contrattazione integrativa*», ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 21 del D.Lgs. n. 33/2013.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Sistema delle relazioni sindacali e soggetti

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge nel rispetto del Titolo II del CCNL e si articola in informazione, confronto e contrattazione integrativa, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e dei soggetti sindacali.
2. I soggetti sindacali titolari delle relazioni sindacali sono:
   a) la RSU, ove costituita;
   b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. La delegazione trattante di parte datoriale è costituita con deliberazione della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL. In ragione dell'assenza, nell'Ente, di personale dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione titolare di funzioni gestionali, essa è composta in forma monocratica dal Segretario Comunale, che ne assume la presidenza con la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi. La composizione della delegazione è

comunicata ai soggetti sindacali ed è rideterminata dalla Giunta Comunale al mutare delle condizioni organizzative, e in particolare all'atto della copertura dei posti di Responsabile di Servizio.

4. In considerazione del numero di dipendenti dell'Ente, inferiore alla soglia prevista dal CCNL per la costituzione obbligatoria dell'Organismo paritetico per l'innovazione, le materie a questo riservate sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 9 del presente CCDI, e i dati di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL sono oggetto di informazione con cadenza semestrale.

Art. 6
Modalità di gestione degli incontri

1. Le convocazioni sono trasmesse a mezzo PEC o posta elettronica almeno cinque giorni lavorativi prima dell'incontro, salvo i casi d'urgenza, con l'indicazione dell'ordine del giorno. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine di ciascun incontro e comunque formalizzate per iscritto.

2. Il verbale di ciascun incontro è redatto a cura dell'Amministrazione, sottoscritto dalle parti previa verifica della corrispondenza con quanto trattato e trasmesso alla RSU e alle organizzazioni sindacali. Nei casi di confronto, il verbale conclusivo riporta le posizioni delle parti sia in caso di accordo sia in caso di mancato accordo.

3. Qualora gli argomenti all'ordine del giorno non siano esauriti, è fissata la data dell'incontro successivo. I provvedimenti adottati nelle materie oggetto di confronto o di contrattazione danno atto dell'avvenuto svolgimento delle relazioni sindacali e delle posizioni espresse dai soggetti sindacali.

Art. 7
Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. I protocolli d'intesa e gli accordi sottoscritti dalle delegazioni trattanti non possono essere modificati unilateralmente dall'organo competente all'adozione dei relativi atti.

3. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili di ulteriori trenta, non si raggiunga l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione sulle materie per le quali il CCNL lo consente; per le restanti materie si applica quanto previsto dall'art. 40, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL, fermo restando l'obbligo di proseguire le trattative per pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Art. 8
Informazione

1. L'informazione è resa preventivamente e in forma scritta, di norma a mezzo PEC o posta elettronica, nei tempi, nei modi e con i contenuti idonei a consentire ai soggetti sindacali una valutazione approfondita delle misure da adottare e la formulazione di osservazioni e proposte.

2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL prevede il confronto o la contrattazione integrativa, nonché gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale. L'informazione su tali atti è resa almeno cinque giorni lavorativi prima della loro adozione; l'informazione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è seguita, su richiesta dei soggetti sindacali, da un incontro di approfondimento.

3. Sono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, i dati di cui all'art. 4, comma 6, del CCNL, ivi compresi quelli relativi al lavoro straordinario e all'utilizzo della banca delle ore.

4. Sono oggetto di preventiva informazione, senza apertura di una fase negoziale, i criteri di attuazione della rotazione ordinaria del personale previsti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (sezione Rischi corruttivi e trasparenza), tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'Ente e delle misure alternative ivi individuate.

Art. 9
Confronto

1. Il confronto si svolge secondo le modalità e i termini previsti dall'art. 5 del CCNL: a seguito della trasmissione delle informazioni, le parti si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi, il confronto è richiesto dai soggetti sindacali, anche singolarmente; l'incontro può essere proposto anche dall'Amministrazione contestualmente all'informazione. Il periodo di svolgimento degli incontri non può superare trenta giorni; al termine è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
2. Sono oggetto di confronto le materie indicate dall'art. 5, comma 3, del CCNL e, per le ragioni di cui all'art. 5, comma 4, del presente CCDI, quelle riservate all'Organismo paritetico per l'innovazione, ivi comprese le iniziative di innovazione tecnologica e di impiego di sistemi di intelligenza artificiale che abbiano riflessi sull'organizzazione del lavoro.
3. Resta ferma la necessità del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 300/1970, per l'installazione di impianti e strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
4. L'introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sull'organizzazione dei servizi o sulla qualità del lavoro è preceduta da informazione ai soggetti sindacali, che possono formulare proposte delle quali l'Amministrazione tiene conto, motivando l'eventuale mancato accoglimento in relazione a documentate esigenze organizzative.

Art. 10
Contrattazione integrativa: materie, tempi e procedure

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 7, comma 4, del CCNL, che il presente CCDI disciplina nei Titoli seguenti in quanto pertinenti all'organizzazione dell'Ente. Per le materie non disciplinate, anche in ragione dell'assenza nell'Ente dei servizi o delle figure professionali cui si riferiscono (a titolo esemplificativo: personale educativo e scolastico, centralinisti non vedenti, avvocatura, trattamento economico del personale in distacco sindacale), si rinvia alla disciplina del CCNL, fermo restando che le parti si incontrano per la relativa regolamentazione qualora le condizioni organizzative dovessero mutare.
2. La sessione negoziale di parte economica si svolge con cadenza annuale, di norma entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'approvazione del bilancio di previsione, del PIAO e con la costituzione del Fondo risorse decentrate, il cui atto è trasmesso ai soggetti sindacali almeno cinque giorni lavorativi prima dell'avvio della sessione. In tale sede l'Amministrazione fornisce altresì i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse dell'anno precedente.
3. La convocazione è effettuata con almeno cinque giorni lavorativi di preavviso, con indicazione dell'ordine del giorno e trasmissione della relativa documentazione. Di ogni incontro è redatto sintetico verbale.
4. Durante il primo mese del negoziato, nonché durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette sulle materie trattate e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo. Resta fermo quanto previsto dall'art. 7.



Art. 11
Verifica dell'attuazione e interpretazione autentica

1. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno, di norma in occasione della sessione negoziale di parte economica, per la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI. La verifica si conclude con un verbale, trasmesso alla Giunta Comunale e pubblicato sul sito istituzionale, del quale le parti tengono conto in sede di contrattazione. Ulteriori incontri possono essere richiesti con istanza scritta e motivata; in tal caso il Presidente della delegazione di parte datoriale convoca le parti entro quindici giorni dalla richiesta.
2. In caso di controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCDI, le parti si incontrano entro venti giorni dalla richiesta scritta di una di esse, contenente una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è stipulato con le procedure di cui all'art. 4; esso sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto e ha effetto anche sulle controversie individuali in corso aventi ad oggetto la materia regolata.

Art. 12
Diritti e agibilità sindacali, assemblee

1. Il personale, anche in lavoro agile o da remoto, ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, in presenza o in modalità telematica, nel limite di dodici ore annue pro capite, considerate a tutti gli effetti orario di servizio, secondo la disciplina dei contratti collettivi quadro e nazionali. Le assemblee sono indette, congiuntamente o disgiuntamente, dalla RSU e dalle organizzazioni sindacali legittimate e possono riguardare la generalità del personale o gruppi di esso.
2. L'indizione è comunicata all'Ufficio personale e al Segretario Comunale con almeno tre giorni di anticipo, ridotti a due in caso di questioni indifferibili e urgenti, con l'indicazione della data, del luogo, dell'orario, dell'ordine del giorno e dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. Il personale è autorizzato ad assentarsi per il tempo strettamente necessario alla partecipazione; la rilevazione avviene mediante il sistema di rilevazione delle presenze.
3. Per i servizi articolati in turni e per quelli aperti al pubblico, l'assemblea si svolge di norma all'inizio o alla fine dell'orario; durante le assemblee è garantita la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 44, comma 2, e l'Amministrazione cura l'informazione all'utenza sugli eventuali disagi.
4. L'Amministrazione mette a disposizione, in luogo accessibile al personale, una bacheca per l'affissione di comunicati sindacali e consente alla RSU e alle organizzazioni sindacali di cui all'art. 5, comma 2, l'utilizzo della posta elettronica per le comunicazioni al personale, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. In considerazione della ridotta disponibilità di spazi, l'Amministrazione individua, su richiesta, un locale idoneo per lo svolgimento delle assemblee e delle riunioni connesse all'attività sindacale.
5. L'Amministrazione comunica all'inizio di ogni anno il monte ore dei permessi sindacali spettanti. La fruizione dei permessi è comunicata, di norma, con almeno quarantotto ore di anticipo, con indicazione del nominativo del dirigente sindacale e della tipologia di permesso.
6. La fruizione delle prerogative sindacali non può costituire elemento di penalizzazione nella valutazione della *performance* individuale e nelle procedure di progressione economica.

COMUNE DI LUSTRA
Prov. di Salerno

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 13
Progressioni economiche all'interno delle aree

1. L'attribuzione dei «*differenziali stipendiali*» di cui all'art. 14 del CCNL, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, avviene mediante procedura selettiva indetta con determinazione del Responsabile del Servizio competente in materia di personale, ovvero del soggetto che ne esercita le funzioni ai sensi dell'art. 2, comma 2, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel Fondo risorse decentrate, secondo i criteri di cui al presente articolo.

2. Il numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area è stabilito in sede di contrattazione annuale di parte economica, in coerenza con le risorse disponibili e in misura riferita a una quota limitata degli aventi titolo, nel rispetto del principio di selettività. Nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione sono formate graduatorie distinte per il personale titolare e non titolare di incarico di EQ. Qualora in un'area vi sia un solo dipendente avente titolo, le parti, in sede di contrattazione annuale, valutano l'attivazione della procedura nel rispetto del principio di selettività e dei criteri di cui al presente articolo, ivi compreso il requisito di valutazione minima di cui al comma 6.

3. Sono ammessi alla procedura i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data di decorrenza del beneficio, anche se in posizione di comando o distacco, che:

a) abbiano maturato almeno ventiquattro mesi di permanenza nell'ultimo differenziale stipendiale conseguito o, in mancanza, nella posizione di inquadramento; ai fini del computo, le frazioni di mese superiori a quindici giorni sono considerate mese intero;

b) non abbiano riportato, nei due anni precedenti la data di indizione della procedura, sanzioni disciplinari superiori alla multa. Il dipendente sottoposto a procedimento disciplinare in corso è ammesso con riserva e, ove utilmente collocato, l'attribuzione del differenziale è sospesa fino alla conclusione del procedimento; in caso di irrogazione di sanzione superiore alla multa, il dipendente è escluso.

4. La graduatoria è formata sulla base dei seguenti criteri, ponderati per area secondo la tabella che segue (punteggio massimo 100):

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, ovvero delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione per assenza dal servizio in una delle annualità, espressa in centesimi secondo il SMVP e riparametrata al punteggio massimo dell'area;

b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale (computato come tempo pieno), presso l'Ente o altre amministrazioni del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparti diversi. Per tutte le aree sono attribuiti 1 punto per ogni anno di servizio nell'area di inquadramento e 0,50 punti per ogni anno di servizio nelle aree inferiori, fino al punteggio massimo previsto per l'area dalla tabella di cui al presente comma; le frazioni di anno sono computate in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a quindici giorni;

c) competenze acquisite attraverso la partecipazione a percorsi formativi, anche in modalità telematica, coerenti con il profilo e certificati, fruiti nel triennio precedente: 1 punto per ciascun percorso fino al massimo previsto per l'area. Il punteggio si intende attribuito per intero qualora l'Ente non abbia garantito al dipendente l'accesso al piano formativo nel triennio considerato.

Area	Valutazione della *performance*	Esperienza professionale	Competenze/ formazione
Operatori e Operatori Esperti	55	40	5
Istruttori	60	30	10
Funzionari ed Elevata Qualificazione	60	30	10

5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuita una maggiorazione pari al 3% del punteggio complessivo ottenuto. In caso di parità di punteggio prevale, nell'ordine: il minor numero di progressioni economiche conseguite; la maggiore anzianità di servizio nell'Ente; la maggiore età anagrafica.
6. L'attribuzione del differenziale è in ogni caso subordinata al conseguimento di una media delle valutazioni di cui al comma 4, lett. a), non inferiore a 60/100.
7. Ai fini di evitare situazioni di conflitto di interessi, non può concorrere alla valutazione dei partecipanti chi partecipa alla medesima procedura; per i titolari di incarico di EQ le valutazioni sono quelle espresse dal Nucleo di Valutazione ai sensi del SMVP.
8. Il differenziale decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto l'accordo annuale che ne prevede il finanziamento. La graduatoria ha validità limitata all'anno di riferimento. La misura annua lordà dei differenziali, il numero massimo attribuibile per area e le maggiorazioni previste per le Sezioni speciali sono quelli stabiliti dal CCNL; le risorse ulteriormente necessarie per le maggiorazioni sono a carico del Fondo risorse decentrate.
9. Il presente articolo si applica esclusivamente al personale dipendente del Comune di Lustra. Al personale di altre amministrazioni utilizzato in convenzione o in regime di scavalco di eccedenza i differenziali stipendiali sono attribuiti dall'ente di appartenenza secondo il proprio ordinamento, senza oneri a carico del Fondo risorse decentrate dell'Ente.

TITOLO IV
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 14
Conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di EQ

1. I criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di EQ, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, sono definiti nella metodologia di graduazione. Le relative modifiche sono anch'esse precedute dal confronto.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ sono stanziate nel bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 16, comma 6, e dell'art. 20 del CCNL (disposizioni particolari per gli enti privi di dirigenza), nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017. L'eventuale incremento delle predette risorse che comporti una corrispondente riduzione del Fondo risorse decentrate è oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL.

Art. 15
Retribuzione di risultato e incarichi *ad interim*

1. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente stanziate per la retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base della valutazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo il SMVP. Nessun compenso è dovuto per un punteggio pari o inferiore a 60/100. Il *budget* complessivo è diviso per la somma dei punteggi conseguiti dai titolari di incarico che abbiano superato tale soglia, ottenendo il valore del punto; l'importo individuale è dato dal prodotto del valore del punto per il punteggio conseguito da ciascuno, rapportato al periodo di titolarità dell'incarico.
3. Resta ferma la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento, ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito dalla L. n. 41/2023, secondo le modalità previste dal SMVP.
4. Le economie derivanti dall'applicazione dei commi 2 e 3, nonché quelle relative alla retribuzione di posizione di incarichi non conferiti o cessati in corso d'anno, incrementano, nel medesimo esercizio, le risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di incarico, fatte salve le diverse destinazioni previste dal CCNL.
5. Al titolare di incarico di EQ al quale sia conferito un incarico ad interim ai sensi dell'art. 16, comma 5, del CCNL, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto dell'interim, rapportato alla durata dello stesso e al grado di conseguimento degli obiettivi, finanziato con le risorse relative alla retribuzione di posizione non erogata.

TITOLO V
ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 16
Orario di lavoro e flessibilità

1. L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali ed è articolato, di norma, su cinque giorni con due rientri pomeridiani, secondo le determinazioni del Sindaco e dei Responsabili di Servizio in funzione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico stabilito con decreto sindacale, previo confronto sull'articolazione delle tipologie di orario. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché per il personale utilizzato in convenzione o in regime di scavalco di eccedenza, l'orario e la sua articolazione sono quelli stabiliti dal contratto individuale ovvero dalla convenzione o dall'atto di autorizzazione, e le disposizioni del presente Titolo si applicano in quanto compatibili con la relativa articolazione oraria.
2. Al fine di favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale può avvalersi di una fascia di flessibilità in entrata e in uscita anche superiore a sessanta minuti, anche cumulabile nella medesima giornata, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze del servizio. Sono esclusi dalla flessibilità, o vi accedono con le modalità stabilite dal Responsabile, i servizi per i quali deve essere garantita la continuità della prestazione in determinate fasce orarie, quali la polizia locale.
3. Deve essere comunque assicurata la compresenza del personale nelle fasce orarie centrali, antimeridiana dalle ore 10:00 alle ore 13:00 e, nei giorni di rientro, pomeridiana dalle ore 15:30 alle ore 17:00. Nell'individuazione delle fasce di flessibilità si tiene conto delle esigenze di servizio, dell'accessibilità dell'utenza e dell'orario di apertura al pubblico.
4. Il debito orario derivante dalla flessibilità è recuperato entro il mese successivo a quello di maturazione, secondo modalità concordate con il Responsabile del Servizio sentito il Segretario Comunale; nei casi di oggettiva difficoltà, il debito è compensato, a richiesta del dipendente, con le ore di lavoro straordinario autorizzate o con quelle accantonate nella banca delle ore. In caso di mancato recupero si procede alla proporzionale trattenuta sulla retribuzione, ferme restando le eventuali responsabilità disciplinari.

5. Compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta, sono favoriti nell'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, anche mediante una fascia di flessibilità in uscita anticipata fino a sessanta minuti e articolazioni concordate con il il Responsabile del Servizio sentito il Segretario Comunale, i dipendenti che si trovino nelle situazioni di cui all'art. 24 del CCNL, nonché i dipendenti che assistono figli con disturbi specifici dell'apprendimento impegnati nelle attività scolastiche a casa, ai sensi dell'art. 6 della L. n. 170/2010, i dipendenti con nucleo familiare monogenitoriale con figli minori conviventi e quelli affetti da patologie che richiedono terapie con tempi di recupero maggiori. Di tali articolazioni è data preventiva comunicazione all'Ufficio personale.
6. Ai titolari di incarico di EQ che, per esigenze di servizio, rendano con regolarità prestazioni giornaliere significativamente superiori all'orario ordinario, la flessibilità in entrata può essere estesa di un'ulteriore ora, fermo restando il regolare funzionamento dei servizi.
7. Il rispetto dell'orario è accertato mediante il sistema di rilevazione automatica delle presenze.

Art. 17
Articolazione sperimentale dell'orario su quattro giorni

1. Previo confronto e fermo restando il livello dei servizi resi all'utenza, può essere sperimentata l'articolazione dell'orario settimanale di 36 ore su quattro giornate lavorative per i servizi individuati dalla Giunta Comunale in ragione della compatibilità organizzativa.
2. L'adesione del dipendente è volontaria ed è subordinata al nulla osta del Responsabile del Servizio di assegnazione, titolare di incarico di EQ, sentito il Segretario Comunale. L'articolazione su quattro giorni comporta il riproporzionamento delle ferie e delle altre assenze giornaliere previste dalla legge e dal CCNL, secondo quanto da questo stabilito.
3. Al termine di ciascun anno di sperimentazione le parti ne verificano gli esiti in sede di confronto.

Art. 18
Pausa e buono pasto

1. Qualora la prestazione giornaliera ecceda le sei ore, il dipendente ha diritto a una pausa di durata non inferiore a trenta minuti, collocata secondo l'articolazione oraria adottata; il tempo di pausa non è computato nell'orario di lavoro.
2. Una pausa di durata diversa o più ampia può essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, al personale che si trovi nelle situazioni di cui all'art. 24 del CCNL. La prestazione giornaliera superiore alle sei ore può non essere interrotta dalla pausa, nel rispetto dei principi di tutela della salute e della sicurezza, per le attività per le quali va assicurata la continuità del servizio, quali la vigilanza, la protezione civile, la sorveglianza di cantieri sul territorio comunale e l'assistenza continuativa alle sedute degli organi collegiali.
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, il dipendente può essere autorizzato a fruire di una pausa intermedia non retribuita, non inferiore a dieci minuti, registrata con il sistema di rilevazione delle presenze e recuperata al termine dell'orario giornaliero.
4. In luogo del servizio di mensa, l'Ente attribuisce buoni pasto sostitutivi, del valore nominale stabilito in sede di contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti di legge, al personale che presti attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con la pausa di cui al comma 1, nonché nei casi di prestazioni di lavoro straordinario o di recupero che soddisfino le medesime condizioni. Non è riconosciuto più di un buono pasto per giornata.
5. In considerazione dell'esigenza di garantire la continuità dei servizi, il personale di polizia locale e quello impiegato in attività di protezione civile possono fruire di una pausa per la consumazione del pasto di durata

pari a dieci minuti, collocabile anche all'inizio o al termine del turno, ferma restando l'attribuzione del buono pasto.

6. Ai fini del diritto al buono pasto sono computati come orario di lavoro i riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.Lgs. n. 151/2001, le ore di assemblea sindacale, i permessi sindacali orari e i permessi orari di cui alla L. n. 104/1992. Il buono pasto non spetta in caso di trasferta con rimborso delle spese di vitto o di partecipazione a iniziative formative che includano la fruizione del pasto. Per le giornate rese in lavoro agile o da remoto si applica la disciplina del CCNL.

Art. 19
Turnazioni, reperibilità e riduzione dell'orario per i turnisti

1. Qualora l'Ente istituisca turni di lavoro, con particolare riferimento al servizio di polizia locale, si applica la disciplina dell'art. 25 del CCNL. Le parti non convengono l'elevazione dei limiti ivi previsti per i turni notturni. Il personale che si trovi nelle situazioni di cui all'art. 25, comma 8, del CCNL, nonché il personale che abbia compiuto sessanta anni di età, può chiedere di essere escluso dai turni notturni.

2. Il servizio di pronta reperibilità è istituito, per le sole aree di pronto intervento individuate con deliberazione della Giunta Comunale, con particolare riferimento alla protezione civile e alle emergenze sul territorio, secondo la disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, nella misura e nei limiti ivi previsti, che le parti non intendono elevare. Le squadre sono costituite dal Responsabile del Servizio privilegiando la volontarietà e la rotazione del personale.

3. Il personale turnista che presti attività in una giornata festiva infrasettimanale può optare, in luogo dell'indennità di turno, per un numero equivalente di ore di riposo compensativo; in tal caso l'onere della corrispondente indennità è computato figurativamente a carico del Fondo. Nell'assegnazione dei turni notturni si tiene conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle disponibilità individuali.

4. Al personale adibito a regimi di orario articolati in più turni, finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata la riduzione dell'orario settimanale fino a 35 ore medie ai sensi dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999, a condizione che i maggiori oneri siano fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche organizzative che generino economie, da attestare con relazione del Responsabile del Servizio entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

5. Gli oneri derivanti dal presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate; le relative indennità sono liquidate, di norma, nel mese successivo a quello della prestazione.

Art. 20
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Esse sono preventivamente e formalmente autorizzate dal Responsabile del Servizio, entro i limiti del *budget* assegnato; è esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. Le risorse destinate al lavoro straordinario sono quelle determinate ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999. Entro il mese di giugno di ciascun anno l'Amministrazione comunica ai soggetti sindacali l'importo del fondo e la sua ripartizione tra i Servizi.

3. Il limite individuale annuo di lavoro straordinario è quello stabilito dal CCNL. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, connesse all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, detto limite può essere elevato fino a 250 ore annue per non più di una unità di personale, individuata con atto della Giunta Comunale, fermo restando il rispetto delle risorse disponibili.

4. Non concorrono al limite di cui al comma 3, né al fondo di cui al comma 2, le prestazioni finanziate da specifiche disposizioni di legge o da soggetti terzi, quali quelle rese in occasione di consultazioni elettorali e referendarie, di eventi calamitosi, per conto dell'ISTAT o ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017.
5. A richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo o confluire nella banca delle ore. La prestazione giornaliera complessiva non può, di norma, superare le dieci ore.
6. I risparmi accertati a consuntivo sul fondo per il lavoro straordinario confluiscono nella parte variabile del Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dal CCNL.

Art. 21
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun dipendente che vi aderisca volontariamente; l'eventuale rinuncia produce effetti dall'anno successivo. Nel conto confluiscono, a richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo di 60 ore.
2. Le ore accantonate possono essere utilizzate, entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, come riposi compensativi per esigenze personali, familiari o formative, compatibilmente con le esigenze di servizio, ovvero per la compensazione del debito orario. Le maggiorazioni orarie per il lavoro straordinario sono corrisposte nel mese successivo alla prestazione.
3. La richiesta di fruizione dei riposi è presentata al Responsabile del Servizio, di norma, con almeno due giorni lavorativi di anticipo; l'eventuale diniego è motivato.

Art. 22
Orario multiperiodale e arco temporale per il limite delle 48 ore

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale si applica la disciplina del CCNL. Le forme di recupero nei periodi di minore carico possono consistere nella riduzione dell'orario giornaliero o del numero delle giornate lavorative, tenuto conto della volontà del dipendente.
2. L'arco temporale di riferimento per il calcolo del limite delle 48 ore settimanali medie può essere elevato, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del CCNL 16.11.2022, fino a ulteriori sei mesi esclusivamente in presenza di esigenze straordinarie connesse a consultazioni elettorali, eventi calamitosi o emergenze di protezione civile, previa informazione ai soggetti sindacali.

Art. 23
Lavoro agile e lavoro da remoto

1. I criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto e l'individuazione delle attività che possono essere svolte a distanza, oggetto di confronto, sono definiti nell'apposito regolamento dell'Ente. Restano esclusi i servizi che richiedono la presenza fisica continuativa, quali la polizia locale e i servizi di sportello nelle ore di apertura al pubblico.
2. Nell'accesso al lavoro agile e da remoto, fermo restando quanto previsto dalla legge, è riconosciuta priorità, nell'ordine, ai dipendenti:
   a) che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 18, comma 3-bis, della L. n. 81/2017;
   b) con figli fino a dodici anni di età o con figli in condizione di disabilità senza limiti di età;
   c) che assistono familiari ai sensi della L. n. 104/1992 o sono caregiver familiari;
   d) inseriti in progetti terapeutici di recupero;
   e) prossimi al collocamento a riposo, nell'ambito delle politiche di *age management;*
   f) residenti a maggiore distanza dalla sede di lavoro.

3. Il numero delle giornate in lavoro agile o da remoto può essere esteso, nei limiti di legge e del CCNL, per i dipendenti di cui al comma 2, lett. a), b) e c) e per periodi temporanei in presenza di documentate esigenze personali o familiari.
4. È garantito il diritto alla disconnessione nelle fasce orarie e con le modalità previste dal CCNL e dal regolamento.

Art. 24
Elevazione del contingente dei rapporti a tempo parziale

1. Tenuto conto della ridotta consistenza del personale, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato, nei limiti previsti dal CCNL, per consentire l'accoglimento delle domande motivate da gravi e documentate situazioni familiari, quali l'assistenza a familiari entro il secondo grado in gravi condizioni di salute o di disabilità, compatibilmente con la funzionalità del Servizio di assegnazione e con le previsioni della sottosezione 3.4 del PIAO (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale).

TITOLO VI
FORMAZIONE, BENESSERE ORGANIZZATIVO E SICUREZZA

Art. 25
Formazione e aggiornamento professionale

1. L'Ente adotta annualmente, nell'ambito del PIAO e previo confronto sulle linee generali di riferimento, il piano della formazione, assicurando a ciascun dipendente, nei limiti delle risorse disponibili, il numero di ore di formazione annue indicato dalle direttive del Ministro per la pubblica amministrazione, anche mediante le piattaforme pubbliche gratuite (*Syllabus*) e le iniziative in forma associata con altri enti.
2. La formazione è considerata attività di servizio a tutti gli effetti; qualora si svolga, per esigenze dell'Ente, al di fuori dell'orario di lavoro, le ore eccedenti sono recuperate o, se autorizzate, compensate come lavoro straordinario. Al personale per il quale sia necessaria l'iscrizione a ordini o albi professionali è assicurata, compatibilmente con le esigenze di servizio, la formazione obbligatoria in orario di lavoro.
3. Il piano privilegia le competenze digitali, la prevenzione della corruzione e la trasparenza, la protezione dei dati personali, la contabilità armonizzata, la contrattualistica pubblica, la sicurezza sul lavoro e l'utilizzo consapevole dei sistemi di intelligenza artificiale.
4. Le attività formative sono rivolte a valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente, a garantire l'aggiornamento in relazione all'evoluzione normativa e tecnologica, a favorire lo sviluppo di competenze polivalenti coerenti con le ridotte dimensioni dell'organico e a sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
5. Previa individuazione nel piano della formazione, al personale dipendente qualificato utilizzato, durante l'orario di lavoro, come docente nei percorsi formativi rivolti al restante personale può essere riconosciuto un incentivo a carico del Fondo, nell'ambito di uno specifico progetto definito in sede di contrattazione annuale, secondo i criteri di scelta definiti previo confronto.

Art. 26
Politiche di *age management*

1. Nell'ottica del trasferimento intergenerazionale delle competenze, al personale prossimo al collocamento a riposo può essere affidato, in orario di servizio, il ruolo di *tutor* del personale neoassunto, con correlativa riduzione degli altri carichi di lavoro.

2. Per il medesimo personale, compatibilmente con le esigenze organizzative, è riconosciuta priorità nella valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto a tempo parziale, di accesso al lavoro agile e di articolazioni orarie agevolate. L'Ente effettua con cadenza annuale il monitoraggio delle politiche di age management, dandone informazione ai soggetti sindacali ai fini del confronto.

Art. 27
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, CUG e RLS

1. Costituiscono linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro:

a) l'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi, comprensivo dello stress lavoro-correlato, dei rischi connessi alle differenze di genere e all'età e del rischio di aggressione per il personale a contatto con il pubblico;
b) la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e, per la polizia locale, del vestiario e delle dotazioni previste dalla normativa regionale;
c) la formazione periodica del personale e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
d) l'effettuazione di almeno una prova di evacuazione annuale;
e) la sorveglianza sanitaria a cura del medico competente.

2. L'Amministrazione informa almeno una volta l'anno i soggetti sindacali e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sugli infortuni e sulle iniziative assunte in materia. In mancanza di un rappresentante eletto o designato dai lavoratori, le relative funzioni sono esercitate dal rappresentante territoriale di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 81/2008.

3. Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza partecipa ad attività formative, anche di aggiornamento, nella misura prevista dal D.Lgs. n. 81/2008 e comunque non inferiore a otto ore annue; tali attività sono considerate servizio a tutti gli effetti e non gravano sui permessi spettanti per l'esercizio delle funzioni.

4. L'Ente assicura la costituzione e il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia di cui all'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, anche in forma associata con altri enti, in ragione delle ridotte dimensioni dell'organico.

5. Le parti si incontrano almeno una volta l'anno per verificare le iniziative assunte per il miglioramento dell'ambiente di lavoro, il benessere organizzativo e l'agevolazione dell'attività dei dipendenti con disabilità, anche sulla base delle proposte del Comitato Unico di Garanzia, e per formulare proposte o, per le materie rimesse alla contrattazione integrativa, adottare specifiche misure.

Art. 28
Welfare integrativo e previdenza complementare

1. Nei limiti delle risorse disponibili e della normativa vigente, l'Ente può attivare benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale, quali:

a) contributi per la frequenza dei figli ad asili nido, centri estivi e servizi educativi;
b) contributi per l'acquisto di libri di testo e borse di studio per i figli meritevoli;
c) polizze sanitarie integrative del Servizio sanitario nazionale;
d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia.

2. L'accesso ai benefici è regolato secondo criteri di equità, tenendo conto dell'indicatore della situazione economica equivalente e della composizione del nucleo familiare. L'eventuale finanziamento a carico del Fondo risorse decentrate è definito in sede di contrattazione annuale.

3. L'Ente promuove una consapevole adesione al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, anche mediante iniziative informative rivolte al personale, almeno una volta l'anno.

COMUNE DI LUSTRA

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 29
Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. La costituzione del Fondo risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario, ovvero del soggetto che ne esercita le funzioni ai sensi dell'art. 2, comma 2, nel rispetto delle disposizioni del CCNL, del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e delle deroghe a tale limite espressamente previste dalla legge e dal CCNL.
2. L'atto di costituzione, comprensivo della verifica del rispetto dei limiti del trattamento accessorio, corredato della certificazione dell'Organo di revisione, è trasmesso ai soggetti sindacali prima dell'avvio della sessione negoziale annuale.
3. L'integrazione della parte variabile del Fondo ai sensi delle disposizioni contrattuali e di legge che lo consentono è disposta dalla Giunta Comunale in sede di direttive alla delegazione di parte datoriale, in relazione alla capacità di bilancio e agli obiettivi di miglioramento dei servizi.

Art. 30
Criteri generali di ripartizione del Fondo

1. Le risorse del Fondo sono destinate annualmente, nell'ordine:
   a) al finanziamento degli istituti a carattere fisso e continuativo (differenziali stipendiali già attribuiti, indennità di comparto per la quota a carico del Fondo, altri istituti stabili previsti dal CCNL);
   b) ai nuovi differenziali stipendiali di cui all'art. 13, nei limiti delle risorse stabili residue;
   c) alle indennità di cui agli articoli 19, 34, 35, 36, 40 e 41, in relazione alle effettive esigenze organizzative;
   d) alla *performance* organizzativa e individuale, alla quale sono destinate tutte le risorse residue e, in ogni caso, la quota delle risorse variabili prevista dal CCNL.
2. Le risorse eventualmente non utilizzate per gli istituti di cui al comma 1, lett. a), b) e c), accertate a consuntivo, incrementano nell'anno le risorse destinate alla *performance* ovvero, ove ciò non sia possibile, confluiscono nel Fondo dell'anno successivo secondo le regole contrattuali.
3. Le risorse con vincolo di destinazione previste da specifiche disposizioni di legge sono erogate esclusivamente per le finalità e ai beneficiari individuati dalle norme e dai regolamenti di riferimento.
4. In caso di mancata definizione dell'accordo annuale si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente; ove ciò non sia possibile, sono erogati esclusivamente gli istituti a carattere fisso e ricorrente e quelli interamente disciplinati dal CCNL, e le risorse stabili non utilizzate confluiscono nel Fondo dell'anno successivo secondo le regole contrattuali.

Art. 31
Performance organizzativa e individuale

1. I compensi correlati alla *performance* sono erogati al personale non titolare di incarico di EQ sulla base della valutazione effettuata secondo il SMVP e sono subordinati alla preventiva assegnazione degli obiettivi e alla verifica del loro conseguimento. Il personale è previamente informato degli obiettivi assegnati.
2. Le risorse destinate alla *performance* sono ripartite per il 60% in funzione della *performance* individuale e per il 40% in funzione della *performance* organizzativa del Servizio di appartenenza.
3. Ai fini della determinazione della quota teorica individuale, il numero dei dipendenti aventi titolo, computati in proporzione alla percentuale di tempo parziale e ai mesi di servizio previsti nell'anno, è

moltiplicato per il parametro di area indicato nella tabella che segue; l'ammontare delle risorse è diviso per la somma dei valori così ottenuti, determinando il valore del punto, che moltiplicato per il parametro di area fornisce la quota teorica di ciascun dipendente.

Area di inquadramento	Parametro
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari (non titolari di EQ)	1,50

4. L'importo spettante a ciascun dipendente è determinato in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, rispettivamente per la componente individuale e per quella organizzativa. Nessun compenso è dovuto per un punteggio complessivo pari o inferiore a 60/100, secondo quanto previsto dal SMVP.

5. I compensi sono ridotti in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno e alla percentuale di tempo parziale. Sono altresì ridotti in proporzione alle assenze eccedenti trenta giorni lavorativi nell'anno, con esclusione delle ferie, dei riposi compensativi, del congedo di maternità e paternità obbligatorio, dell'infortunio sul lavoro e della malattia per causa di servizio, delle assenze per terapie salvavita, dei permessi di cui alla L. n. 104/1992, dei permessi e dei distacchi sindacali, nonché della partecipazione a iniziative formative.

6. La valutazione è effettuata dal Responsabile del Servizio di assegnazione; per il personale utilizzato in convenzione o in regime di scavalco di eccedenza si applica l'art. 39. In caso di trasferimento o avvicendamento in corso d'anno si applicano le regole del SMVP. Le procedure di conciliazione sono quelle previste dal SMVP; il dipendente può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

7. I compensi sono liquidati in un'unica soluzione a seguito della conclusione del ciclo di valutazione e della validazione della Relazione sulla *performance* da parte del Nucleo di Valutazione, di norma entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie derivanti dall'applicazione dei commi 4 e 5 sono ridistribuite, nel medesimo esercizio, tra i dipendenti del medesimo Servizio che abbiano conseguito una valutazione superiore alla soglia di cui al comma 4, in proporzione al punteggio; ove ciò non sia possibile, tra tutti i dipendenti dell'Ente aventi titolo.

Art. 32
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti a titolo di *performance* individuale al personale valutato positivamente.

2. Tenuto conto del limitato numero di dipendenti non titolari di incarico di EQ, la quota limitata di personale destinatario della maggiorazione è determinata a livello di Ente nella misura del 10% dei dipendenti valutati, con arrotondamento all'unità superiore, e comunque in numero non superiore a una unità. La maggiorazione non è attribuita qualora i dipendenti valutati siano meno di due, ovvero qualora nessuno di essi abbia conseguito una valutazione nella prima fascia di merito prevista dal SMVP.

3. In caso di parità di punteggio prevale, nell'ordine: il dipendente che non abbia beneficiato della maggiorazione nell'anno precedente; la maggiore anzianità di servizio nell'Ente; la maggiore età anagrafica.

4. Le risorse necessarie sono individuate nell'ambito del *budget* destinato alla *performance* individuale, mediante proporzionale riduzione delle quote spettanti al restante personale.

Art. 33
Principi generali in materia di indennità

1. Le indennità disciplinate dal presente Titolo compensano particolari condizioni di rischio, disagio, pericolo o responsabilità che caratterizzano le effettive modalità di esecuzione della prestazione e non sono riconosciute per le ordinarie condizioni di svolgimento del lavoro. Esse spettano al personale non titolare di incarico di EQ.
2. Ai fini dell'individuazione dei beneficiari non rilevano, di per sé, il profilo o l'area di inquadramento, ma le concrete attività svolte, formalmente accertate dal Responsabile del Servizio. Il permanere dei presupposti è verificato almeno annualmente; le indennità cessano al venir meno degli stessi.
3. La medesima condizione di lavoro non può dar luogo a più indennità; a ciascuna indennità corrisponde una causale distinta. Le indennità non competono nei periodi di assenza dal servizio, salvo quanto espressamente previsto per i singoli istituti.
4. Gli importi annui indicati nel presente Titolo sono riferiti al personale a tempo pieno in servizio per l'intero anno e sono riproporzionati in caso di tempo parziale e di servizio per una parte dell'anno; le indennità giornaliere sono commisurate alle giornate di effettivo svolgimento dell'attività.

Art. 34
Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 59, comma 3-bis, del CCNL, remunera lo svolgimento di attività:
a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità è unica; in presenza di più causali, i relativi importi si sommano entro il valore massimo giornaliero stabilito dal CCNL, e ciascuno di essi non può essere inferiore al valore minimo ivi previsto.

2. Attività disagiate: compete un'indennità giornaliera lorda di € 2,00 al personale che svolge attività caratterizzate da una gravosità non comune alla generalità delle prestazioni, tale da incidere sull'equilibrio psico-fisico o sulla normale vita di relazione, quali:
   a) la continuativa attività di *front-office* con il pubblico per almeno tre ore giornaliere (servizi demografici, protocollo, tributi, servizi sociali);
   b) la particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (orario spezzato ulteriore rispetto alla pausa ordinaria, prestazioni a supporto di attività istituzionali o cerimoniali in orari non ordinari).

3. Attività esposte a rischio: compete un'indennità giornaliera lorda di € 3,00 al personale esposto in modo diretto e continuativo a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come risultanti dal documento di valutazione dei rischi e, in quanto compatibili, dall'Allegato B al D.P.R. n. 347/1983, con particolare riferimento all'uso di macchine operatrici e attrezzature che richiedono l'impiego di dispositivi di protezione individuale, agli interventi di manutenzione di strade, verde e impianti in presenza di traffico, ai servizi cimiteriali e alla guida di automezzi comunali, per il personale soggetto a sorveglianza sanitaria.
4. Maneggio di valori: compete al personale formalmente nominato agente contabile o economo, adibito in via continuativa a servizi che comportano il maneggio di valori di cassa, un'indennità giornaliera lorda commisurata all'ammontare complessivo dei valori maneggiati nell'anno di riferimento, nelle seguenti misure:
- da € 3.000,00 a € 5.999,99: € 2,00;
- da € 6.000,00 a € 8.999,99: € 3,00;
- pari o superiore a € 9.000,00: € 4,00.

L'indennità spetta per le sole giornate di effettiva adibizione al servizio.

5. I Responsabili di Servizio individuano all'inizio di ciascun anno, con atto motivato, il personale avente titolo e le causali ricorrenti, trasmettendolo all'Ufficio personale e, per conoscenza, ai soggetti sindacali. L'indennità è liquidata mensilmente, sulla base dell'attestazione del Responsabile relativa alle giornate di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 35

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 compensa l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree non titolare di incarico di EQ, nel limite massimo annuo lordo previsto dal CCNL (€ 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per l'Area dei Funzionari).

2. L'istituto ha carattere selettivo: sono indennizzabili soltanto responsabilità specifiche e rafforzate, ulteriori rispetto a quelle ordinariamente esigibili in base alla declaratoria dell'area. La mera responsabilità del procedimento non è di per sé sufficiente, salvo che si riferisca a procedimenti di particolare complessità o comporti una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato. L'indennità non può in alcun caso remunerare lo svolgimento di mansioni superiori.

3. A titolo esemplificativo, possono dar luogo all'indennità le responsabilità connesse:

a) alle funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, di ufficiale elettorale e di responsabile dei tributi;

b) ai processi di digitalizzazione di cui al D.Lgs. n. 82/2005 (gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi, sviluppo dei servizi digitali);

c) agli adempimenti in materia di protezione dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679;

d) al ruolo di RUP ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023, ovvero di supporto al RUP in procedure complesse;

e) alla gestione e rendicontazione di progetti finanziati con fondi europei o nazionali (PNRR, politiche di coesione);

f) al coordinamento o al tutoraggio di altro personale, anche esterno o in convenzione;

g) alle funzioni di messo notificatore, di addetto all'ufficio per le relazioni con il pubblico e alle attività di protezione civile;

h) alla sostituzione formalmente disposta del Responsabile del Servizio in caso di assenza o impedimento;

i) all'eventuale incarico di Vicesegretario ai sensi dell'art. 16-ter, commi 9 e 10, del D.L. n. 162/2019, convertito dalla L. n. 8/2020, ove non remunerato ad altro titolo.

4. L'importo annuo è graduato in base alla complessità dei compiti, al grado di autonomia, alla rilevanza esterna delle attività e al coordinamento di altro personale, entro i seguenti limiti massimi:

- Area dei Funzionari € 4.000,00;
- Area degli Istruttori € 3.000,00;
- Area degli Operatori Esperti € 2.000,00;
- Area degli Operatori € 1.000,00.

5. All'inizio di ciascun anno il Responsabile del Servizio rileva il fabbisogno e, nei limiti del *budget* definito in sede di contrattazione annuale, attribuisce l'incarico con provvedimento scritto e motivato che, a pena di nullità, indica dettagliatamente i compiti e le responsabilità affidati e il compenso annuo spettante, comunicandolo all'Ufficio personale.

6. Gli incarichi hanno durata annuale e si intendono rinnovati in assenza di mutamenti organizzativi, contrattuali o delle risorse disponibili. Possono essere revocati anticipatamente, con atto scritto e motivato, per mutamenti organizzativi, per accertate inadempienze, in caso di sospensione dal servizio o di assegnazione ad altro Servizio.

7. L'indennità non compete per i periodi in cui la responsabilità non è esercitata, con esclusione delle ferie e dei congedi obbligatori di maternità e paternità; è proporzionata alla percentuale di tempo parziale; non è

cumulabile con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, né con l'indennità di funzione di cui all'art. 40. È liquidata annualmente, in unica soluzione e in via posticipata, sulla base dell'attestazione del Responsabile del Servizio.

Art. 36

Compensi ai messi notificatori

1. Una quota pari al 60% delle somme rimborsate all'Ente per le notificazioni effettuate per conto dell'Amministrazione finanziaria, effettivamente introitate, è destinata all'incentivazione dei messi notificatori, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente. La quota è inserita nella parte variabile del Fondo ed erogata annualmente in proporzione agli atti notificati da ciascun dipendente, su attestazione del Responsabile del Servizio.

Art. 37

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono erogati secondo i criteri stabiliti dai rispettivi regolamenti dell'Ente, nel rispetto delle norme che li prevedono, e in particolare:
   a) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
   b) incentivi per il potenziamento delle entrate di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018, subordinatamente alla sussistenza dei presupposti di legge;
   c) compensi per le rilevazioni svolte per conto dell'ISTAT e di altri enti del Sistema statistico nazionale, nei limiti delle somme trasferite;
   d) compensi connessi alle spese di giudizio liquidate nei contenziosi tributari, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 546/1992;
   e) ulteriori compensi finanziati da specifiche disposizioni di legge o da fonti esterne con vincolo di destinazione.
2. Le relative risorse sono inserite nella parte variabile del Fondo, ove previsto, e sono escluse dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 nei soli casi e nei limiti stabiliti dalla legge e dalla giurisprudenza contabile consolidata.

Art. 38

Risorse derivanti dai piani di razionalizzazione

1. Le economie aggiuntive effettivamente realizzate in attuazione dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011, ove adottati, possono essere destinate alla parte variabile del Fondo nella misura massima del 50%, previa verifica dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione e certificazione dell'Organo di revisione.
2. Le risorse così individuate sono ripartite per l'80% tra i dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, individuati dal Segretario Comunale su proposta dei Responsabili di Servizio, in proporzione all'apporto individuale attestato dal rispettivo Responsabile, e per il restante 20% ad incremento del *budget* della *performance* individuale. L'erogazione avviene a conclusione delle attività e previo accertamento dei risultati conseguiti.

Art. 39

Personale utilizzato in convenzione o a scavalco

1. Al personale di altri enti utilizzato dal Comune di Lustra in convenzione o ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, nonché al personale dell'Ente utilizzato presso altri enti, i trattamenti accessori collegati

alla prestazione resa presso l'ente utilizzatore sono corrisposti da quest'ultimo, secondo quanto previsto dalla convenzione o dall'atto di autorizzazione, nel rispetto della disciplina del CCNL.

2. Il Comune di Lustra può riconoscere al personale utilizzato forme di incentivazione correlate alla *performance*, a carico del proprio Fondo, sulla base della valutazione del Responsabile del Servizio presso cui la prestazione è resa e in proporzione alla durata e all'orario dell'utilizzazione.

3. Tenuto conto che la consistenza di personale dell'Ente, quale risultante dalla sottosezione 3.4 del PIAO 2026-2028, è costituita in prevalenza da dipendenti di altre amministrazioni utilizzati in convenzione o in regime di scavalco di eccedenza, l'Amministrazione, in sede di stipula o di rinnovo delle convenzioni e degli atti di autorizzazione, definisce espressamente: a) l'imputazione degli oneri del trattamento accessorio correlato alla prestazione resa presso l'Ente; b) il soggetto competente alla valutazione della performance e le relative modalità; c) le indennità eventualmente spettanti in relazione alle attività effettivamente svolte presso l'Ente. Di tali atti è data informazione ai soggetti sindacali.

4. Gli oneri di cui al presente articolo gravano sul Fondo risorse decentrate dell'Ente limitatamente alla quota riferita alla prestazione resa presso il medesimo e nei limiti delle risorse a tal fine disponibili, fermo restando il divieto di duplicazione dei compensi per la medesima causale.

5. Alla cessazione delle convenzioni e delle autorizzazioni allo scavalco in essere le parti si incontrano, su richiesta di una di esse, per la verifica degli effetti sull'applicazione del presente CCDI.

TITOLO VIII
POLIZIA LOCALE

Art. 40
Destinatari e indennità di funzione

1. Le disposizioni del presente Titolo si applicano al personale del servizio di polizia locale, anche assunto a tempo determinato, secondo quanto previsto dalla sottosezione 3.4 del PIAO (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale). Alla data di sottoscrizione il servizio è assicurato da n. 1 agente di polizia locale a tempo parziale, utilizzato in regime di scavalco di eccedenza; le disposizioni del presente Titolo si applicano pertanto in quanto compatibili e nei limiti di cui all'art. 39.

2. Al personale di polizia locale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari non titolare di incarico di EQ, al quale siano formalmente attribuiti compiti di responsabilità connessi al grado rivestito ai sensi della legislazione regionale e del regolamento del servizio, può essere riconosciuta l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, nei limiti massimi ivi previsti, secondo i seguenti criteri:

a) personale dell'Area degli Istruttori con grado di ispettore/maresciallo o equivalente, cui sia formalmente affidato il coordinamento di operatori di pari o inferiore area o lo svolgimento di attività di notevole complessità: fino a € 3.000,00 annui;
b) personale dell'Area dei Funzionari con grado di commissario/capitano o equivalente, cui siano formalmente attribuiti la responsabilità di una struttura organizzativa, il coordinamento di personale, l'adozione continuativa di atti a rilevanza esterna su delega o la sostituzione del Responsabile titolare di EQ: fino a € 4.000,00 annui.

3. L'indennità è attribuita con atto motivato del Responsabile del servizio di polizia locale, corrisposta per dodici mensilità e proporzionata all'orario di lavoro; gli importi attribuiti al grado inferiore non possono superare quelli attribuiti al grado superiore. Per durata, revoca, sospensione in caso di assenza e divieto di cumulo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni dell'art. 35; l'indennità non è cumulabile con quella per specifiche responsabilità.

Art. 41
Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che rende in via continuativa la prestazione lavorativa, ordinaria o straordinaria, in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera, determinata entro i valori minimi e massimi previsti dal CCNL, nelle seguenti misure:
   a) servizio esterno per almeno la metà dell'orario giornaliero: € 3,00;
   b) servizio esterno per almeno tre ore ma per meno della metà dell'orario giornaliero: € 2,00;
   c) gli importi di cui alle lettere a) e b) sono maggiorati di € 1,00 qualora il servizio esterno si svolga prevalentemente nella fascia oraria compresa tra le ore 20:00 e le ore 02:00.
2. L'indennità spetta a condizione che, nel mese, le giornate in servizio esterno siano pari almeno al 50% delle giornate lavorate; è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995, con i compensi correlati alla *performance* e con quelli per attività svolte per conto di terzi con oneri a loro carico.
4. L'indennità è corrisposta mensilmente sulla base dell'attestazione del Responsabile del servizio di polizia locale, redatta in base agli ordini di servizio e, ove disponibili, ai dati dei sistemi di rilevazione automatizzata.
5. Nell'ambito dei progetti di potenziamento di cui all'art. 42, la misura dell'indennità può essere elevata fino al valore massimo previsto dal CCNL, con oneri a carico dei relativi proventi, ove consentito.

Art. 42
Utilizzo dei proventi delle sanzioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 208, comma 4, del D.Lgs. n. 285/1992 e dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, la quota pari al 50% dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada, come determinata annualmente dalla Giunta Comunale, è destinata:
a) in misura non inferiore al 25%, a interventi di sostituzione, di ammodernamento, di potenziamento, di messa a norma e di manutenzione della segnaletica delle strade di proprietà dell'Ente;
b) in misura non inferiore al 25%, al potenziamento delle attività di controllo e di accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale, anche attraverso l'acquisto di automezzi, mezzi e attrezzature del servizio di polizia locale;
c) per la restante quota, alle altre finalità connesse al miglioramento della sicurezza stradale previste dall'art. 208, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 285/1992 (manutenzione delle strade di proprietà dell'Ente, installazione, ammodernamento, potenziamento, messa a norma e manutenzione delle barriere, sistemazione del manto stradale, redazione dei piani di cui all'art. 36 del medesimo decreto, interventi a tutela degli utenti vulnerabili, corsi di educazione stradale nelle scuole), nonché, ai sensi del comma 5-bis del medesimo articolo, ai progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con l'erogazione dei relativi incentivi monetari al personale della polizia locale;
d) nell'ambito della quota di cui alla lettera c), a misure di assistenza e di previdenza per il personale della polizia locale, ivi compresi i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio e le misure di welfare integrativo di cui all'art. 45 del CCNL e all'art. 28 del presente CCDI.

2. La ripartizione delle somme disponibili è effettuata annualmente in sede di approvazione del bilancio di previsione, su proposta del Responsabile del servizio di polizia locale e con deliberazione della Giunta Comunale. Restano rimesse alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, esclusivamente le quote destinate al personale.

3. Gli importi destinati all'incentivazione del personale della polizia locale nell'ambito dei progetti di potenziamento possono essere esclusi dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 soltanto per la quota corrispondente al maggior incasso delle sanzioni effettivamente realizzato e accertato nell'anno di riferimento rispetto all'anno precedente, secondo gli orientamenti della giurisprudenza contabile.

Art. 43
Prestazioni in occasione di attività e iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo rese dal personale, al di fuori dell'orario ordinario, per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato sono remunerate con un compenso di importo pari a quello previsto per il lavoro straordinario; se rese nel giorno di riposo settimanale, danno altresì diritto a un riposo compensativo di pari durata.
2. I relativi oneri, comprensivi degli oneri riflessi, dell'IRAP, del costo dei riposi compensativi e dell'eventuale utilizzo dei mezzi dell'Ente, sono finanziati integralmente ed esclusivamente con le somme versate dai soggetti organizzatori, che incrementano le risorse destinate a tali prestazioni. Le ore non concorrono al limite individuale né alle risorse del lavoro straordinario.

TITOLO IX
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 44
Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali e quadro vigenti, ivi comprese quelle in materia di patrocinio legale, preavviso, ferie, permessi e responsabilità disciplinare.
2. In caso di sciopero sono garantite le prestazioni indispensabili previste dalla L. n. 146/1990 e dall'Accordo nazionale del 19 settembre 2002 in materia di servizi pubblici essenziali del comparto, secondo le disposizioni e i contingenti in essere presso l'Ente.
3. Le clausole del presente CCDI in contrasto con disposizioni imperative di legge o con i vincoli del CCNL sono nulle e sostituite di diritto ai sensi degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile, come previsto dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n. 165/2001.
4. Copia del presente CCDI è resa disponibile a tutto il personale in servizio e al personale che sarà assunto successivamente.
5. Eventuali disposizioni di maggior favore introdotte da successivi contratti nazionali o da norme di legge trovano applicazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole del presente CCDI.