

**COMUNE DI LEGNARO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)**  
**PER IL TRIENNIO 2023 - 2025**

In data 07/12/2023 presso la sala consiliare del Comune di Legnaro, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente	Gisella Trescato	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
Componente	Stefano Pasqualetto	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Maurizio Galletto	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Michele Magrini	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Franco Maisto	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale		Marco Donolato	P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale		Elisa Camerotto	P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale		Caterina Salvagnin	P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale		Michaela Ambrosi	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.



## SOMMARIO

### Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	3
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto.....	3
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	3
TITOLO III PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.....	4
Art. 5 Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree.....	4
Art. 6 Quantificazione delle risorse.....	4
Art. 7 Requisiti di partecipazione.....	5
Art. 8 Criteri di valutazione, ponderazione e preferenza.....	5
TITOLO IV INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	8
Art. 9 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	8
TITOLO V ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
Art. 10 Turnazioni.....	10
Art. 11 Banca delle ore.....	10
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	10
Art. 13 Buono pasto.....	11
TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	12
CAPO I Risorse e Premialità.....	12
Art. 14 Strumenti di premialità.....	12
Art. 15 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	13
CAPO II Performance organizzativa e individuale.....	13
Art. 16 Premio correlato alla performance organizzativa.....	13
Art. 17 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....	13
CAPO III Disciplina delle indennità.....	14
Art. 18 Principi generali.....	14
Art. 19 Indennità condizioni di lavoro.....	15
Art. 20 Indennità per specifiche responsabilità.....	17
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit.....	20
Art. 21 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	20
Art. 22 Welfare integrativo.....	20
CAPO V Polizia locale.....	20
Art. 23 Indennità di servizio esterno.....	21
Art. 24 Indennità di funzione del personale della polizia locale.....	21
TITOLO VII Disposizioni Finali.....	24
Art. 25 Disposizioni finali.....	24

## **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, dalle clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti.

### **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. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.
3. La destinazione e i criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. 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.
4. Il presente contratto ha validità di anni tre e comunque conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti 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**

### **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 delegazione trattante si riunisce entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto.

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 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

#### Art. 5

##### Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

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, attivabili annualmente.
3. Non è possibile attribuire a ciascun dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del Servizio Risorse Umane da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;
5. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri definiti nell'art. 8 e predisposta dal Responsabile del Servizio Risorse Umane.
7. Le graduatorie sono portate a conoscenza dei partecipanti e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione. Entro tale termine gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al Segretario Comunale e per conoscenza al Servizio Risorse Umane. Entro 10 giorni dalla scadenza del termine per presentare istanza di riesame, il Segretario Comunale provvede alla conferma o modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. 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.

#### Art. 6

##### Quantificazione delle risorse

1. Le parti provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle tre aree di inquadramento del personale del

comparto presenti nell'Ente (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

2. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

3. Fermo restando che il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente, il numero dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa.

4. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 30% l'importo massimo complessivo che potrà essere destinata ai nuovi differenziali stipendiali delle risorse stabili, salva la possibilità di disporre diversamente in sede di contrattazione.

#### Art. 7

##### Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che:

- a) negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica: per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- b) non siano 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.

#### Art. 8

##### Criteri di valutazione, ponderazione e preferenza

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

<i>Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori esperti	60	30	10	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

2. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. 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.

Il punteggio, da calcolare in ventesimi secondo l'attuale sistema di valutazione della performance, sarà riproporzionato come segue:

Valutazione media (vm) della performance del triennio precedente	Max Punti 60
Tra 19,01 e 20 punti	60
Tra 17,01 e 19 punti	48
Tra 15,01 e 17 punti	36
Tra 13,01 e 15 punti	24
Tra 12,01 e 13 punti	12
12 punti o meno	0

Le valutazioni conseguite dal dipendente con diverso sistema di valutazione dovranno essere rapportate proporzionalmente con riferimento alla stessa scala.

#### b) Esperienza professionale

Si intende 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 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita.

Il punteggio sarà riproporzionato come segue:

Esperienza professionale	Max Punti 30
Per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento nello stesso ente	3 punti all'anno per massimo 10 anni
Per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento in altro ente del medesimo comparto	2 punti all'anno per massimo 10 anni
Per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento, nel medesimo o corrispondente profilo, presso amministrazione di diverso comparto	1 punto all'anno per massimo 10 anni

#### c) Capacità culturali e professionali

Si intendono i titoli di studio, le abilitazioni professionali e le attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi. I titoli e le abilitazioni professionali sono valutabili se conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro) né i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Il punteggio sarà riproporzionato come segue:

<b>Capacità culturali e professionali</b>		<b>Punti Max 10</b>
<b>Titoli di studio e professionali</b>		<b>Punti Max 5</b>
<b>Operatori esperti</b> Requisito di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico	Diploma professionale quadriennale	2
	Diploma di scuola secondaria di secondo grado (in assorbimento del diploma quadriennale)	3
	Abilitazioni professionale conseguita mediante superamento dell'esame di stato	1
	Per titoli di studio ulteriore	1
<b>Istruttori</b> Requisito di accesso: diploma di scuola secondaria di secondo grado	Laurea triennale	2
	Laurea magistrale, specialistica, magistrale a ciclo unico, vecchio ordinamento (in assorbimento della laurea triennale)	3
	Abilitazione professionale conseguita mediante superamento dell'esame di stato	1
	Per titoli di studio ulteriore	1
<b>Funzionari</b> Requisito di accesso: Laurea triennale	Laurea Magistrale	2
	Seconda Laurea	1
	Master Universitario di 1° o 2° livello (in assorbimento della laurea magistrale)	3
	Diploma di specializzazione o dottorato di ricerca	1
	Abilitazione professionali conseguita mediante superamento dell'esame di stato	1
	Per titoli di studio ulteriore	1
<b>Percorsi formativi o abilitanti attinenti al profilo da ricoprire</b>		<b>Punti Max 5</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

Patentini per lo svolgimento di specifiche mansioni in corso di validità	1
Certificazioni linguistiche o informatiche conseguite o aggiornate negli ultimi 5 anni, rilasciate da enti riconosciuti dal MIUR	1
Abilitazioni a specifiche responsabilità in corso di validità (es. abilitazione a svolgere corsi in materia di sicurezza dei lavoratori, addetti alla sicurezza)	1
Corsi di formazione svolti negli ultimi 3 anni, organizzati da Enti pubblici e/o privati per i quali è stato rilasciato attestato di superamento esame finale	1
Corsi di formazione svolti negli ultimi 3 anni, organizzati da Enti pubblici e/o privati, di durata pari o superiore a 16 ore, per i quali è stato rilasciato attestato di frequenza.	1

3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche o differenziali stipendiali da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello finale ottenuto, come segue:

Numero anni senza progressione	Maggiorazione %
Da più di 6 anni a 8	1%
Da più di 8 anni a 10	2%
Oltre 10 anni	3%

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

5. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. 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) dipendente con il più alto numero di figli a carico;
- b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- c) minore età anagrafica.

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

#### TITOLO IV INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

##### Art. 9

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL e dall'attuale Sistema di misurazione e valutazione delle performance 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 una quota del 20% delle somme già

complessivamente destinate, sia alla retribuzione di posizione sia a quella di risultato, per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;

- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato da ripartire tra gli incaricati di elevata qualificazione avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:
- a) l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi secondo l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) il risultato così ottenuto costituisce il "valore del punto percentuale"
  - c) a conclusione del processo valutativo, a ciascun Responsabile viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".



Amministratore



## **TITOLO V ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 10 Turnazioni**

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e mediante l'adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro osservando i criteri di cui all'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

### **Art. 11 Banca delle ore**

1. In applicazione dell'art. 33 del CCNL 16.11. 2022, le parti istituiscono la banca delle ore per mettere i lavoratori in grado di fruire in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.
2. A tal fine, i dipendenti non titolari di E.Q. devono manifestare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca ovvero optare per il pagamento come lavoro straordinario entro il giorno 10 di ciascun mese.
3. Nel conto banca ore individuale confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente richieste ed autorizzate, da utilizzarsi entro il 30.06 dell'anno successivo a quello di maturazione.
4. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore è pari a 90.
5. È previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
6. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

### **Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro**

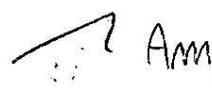
1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è mantenuto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile attualmente in essere.
2. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile durante l'orario di apertura al pubblico.
3. L'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso.
4. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
5. La flessibilità oraria non si applica ai dipendenti addetti a strutture che devono garantire servizi incompatibili con tale istituto individuati dai rispettivi Responsabili (es: polizia locale; operai ecc.)

6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, l'Ufficio Risorse Umane, su richiesta motivata del dipendente, può concedere forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio ai 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.

**Art. 13**

**Buono pasto**

1. Possono percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
2. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Per poter percepire il buono pasto si rinvia a quanto previsto dal regolamento per l'erogazione dei buoni pasto elettronici approvato dalla Giunta Comunale.
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, il personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale può fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, fermo restando che il diritto al buono pasto matura secondo quanto previsto dal Regolamento.



**TITOLO VI**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

**CAPO I**  
**Risorse e Premialità**

**Art. 14**  
**Strumenti di premialità**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
3. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.
4. 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 per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - e) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - f) 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;
  - g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
  - i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.
  - j) indennità di turno.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stylized 'G', a 'D', a signature, 'Am', 'FMI', and another signature.

**Art. 15**

**Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
2. Il Responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
3. Ogni Responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio Risorse Umane dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
4. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
5. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

**CAPO II**

**Performance organizzativa e individuale**

**Art. 16**

**Premio correlato alla performance organizzativa**

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

**Art. 17**

**Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then the initials 'A.M.A.', and finally a signature that appears to be 'F.M.N.' followed by a circled 'A'.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale i dipendenti che:

- a) nella valutazione ai fini della performance individuale, abbiano conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 12 punti;
- b) nel corso dell'anno di valutazione, abbiano assicurato un numero di giorni di presenza effettiva superiore a 75 (nell'ipotesi di orario su cinque giorni settimanali) o superiore a 90 (nel caso di orario su sei giorni settimanali);

4. I dipendenti in part-time e quelli cessati o assunti durante l'anno concorrono alla distribuzione della performance in percentuale della loro presenza in servizio, fermo restando il rispetto dei requisiti di cui al comma precedente;

5. Ogni dipendente concorre alla ripartizione di tale premialità in ragione del punteggio conseguito ai fini della performance individuale.

6. All'inizio di ciascun anno di valutazione l'Ente definisce l'ammontare del valore da attribuire ai dipendenti ai fini della performance individuale. Tale valore viene diviso per la sommatoria dei punteggi ottenuti dal complesso dei dipendenti. Ciascun dipendente ottiene la propria valutazione, nel rispetto del sistema prima descritto, il cui valore complessivo viene moltiplicato per il "punto di valutazione".

7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

8. L'ammontare della maggiorazione è calcolato moltiplicando la media individuale dei compensi attribuibili (premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti valutabili) per 30 % per il numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione. La somma destinata alla performance individuale deve essere decurtata dall'importo destinato alla maggiorazione.

9. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nei tre anni precedenti;
- b) superiore valutazione media del triennio o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

### **CAPO III** **Disciplina delle indennità**

#### **Art. 18** **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 21 del presente contratto integrativo.

#### Art. 19

#### Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono 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. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra e gli oneri per la corresponsione dell'indennità stessa sono a carico del Fondo risorse decentrate.

3. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che 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. Deve trattarsi, in ogni caso, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;

b) prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, per problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità), interventi di manutenzione straordinaria, connesse anche alla gravosità delle condizioni di lavoro in grado di provocare uno squilibrio psico-fisico;

c) ampia flessibilità dell'orario di lavoro, articolato in modo da coprire un orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, senza che ricorrano i presupposti che legittimano l'erogazione della indennità per la turnazione, o espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, quali:

- flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana;
- disponibilità alla variazione degli orari pianificati, tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;

- prestazione di lavoro resa in orario frazionato, plurisettimanale o in orari che creano problemi al lavoratore (ingresso in ufficio durante le tarde ore della notte/prime ore del mattino);
- modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni.

4. L'indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate è calcolata come segue:

Tipologia di disagio	€/giorno	Aventi diritto
Let. a)	€ 2,00	Personale addetto ai servizi demografici, protocollo, stato civile, servizi sociali, servizio elettorale nei periodi delle consultazioni elettorali, sportello tributi, biblioteca
Let. b)	€ 2,50	Personale del Servizio Lavori Pubblici
Let. c)	€ 3,00	Agenti di polizia locale

5. La somma a titolo di indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate è erogata al personale interessato, formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del Responsabile del servizio che attesta i giorni di effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

6. 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, essendo condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza. Deve consistere nello svolgimento di attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità delle persone. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio

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, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

c) 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.

7. L'indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività rischiose è calcolata come segue:

Tipologia di rischio	€/giorno	Aventi diritto
Let. a) b) c)	€ 5,00	Operai

8. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato 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

9. La somma a titolo di indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività rischiose è erogata al personale interessato, formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del Responsabile del servizio che attesta i giorni di effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
10. L'indennità destinata a remunerare il maneggio valori è attribuita 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.
11. L'indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività di maneggio valori è calcolata come segue:

Valore medio mensile dei valori maneggiati	€/giorno	Aventi diritto
Fino a € 50,00	€ 0,00	
Da € 51,00 a € 200,00	€ 1,50	Agenti contabili ed economo
Da € 200,01 ad € 1.000,00	€ 2,00	Agenti contabili ed economo
Oltre € 1.000,00	€ 2,50	Agenti contabili ed economo

12. La somma a titolo di indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività di maneggio valori è erogata al personale interessato, formalmente individuato in apposito atto ricognitivo del Responsabile del servizio, che attesta i valori medi mensili dei valori maneggiati, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
13. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

#### Art. 20

##### Indennità per specifiche responsabilità

- Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità indicate nel presente articolo.
- Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. **Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti**, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
- A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;







- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, responsabile dei Tributi;
- d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;

4. Il Responsabile di Settore provvede, entro il mese di febbraio di ogni anno, con proprio provvedimento motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, all'individuazione dei dipendenti cui attribuire l'incarico di specifica responsabilità. Con lo stesso provvedimento viene determinata la misura dell'indennità su base annua, secondo i seguenti criteri punteggi, con la precisazione che è **attribuibile il punteggio solo alla ricorrenza delle fattispecie prevista:**

Descrizione responsabilità/compiti	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio minimo
Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità o responsabilità di sostituzione del Responsabile di Settore;	25	15
Coordinamento di risorse umane	25	15
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023;	20	12
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;	15	10
Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici,	15	10

alla trasmissione di dati nel rispetto di scadenze di legge, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese		
<b>Punteggio totale</b>	<b>Max 100</b>	<b>Min 10</b>

<b>Area Operatori Esperti – Compenso massimo attribuibile € 600,00</b>	
<b>Punteggio</b>	<b>Importo</b>
Da 90 a 100 punti	€ 600,00
Da 75 a 89 punti	€ 525,00
Da 60 a 74 punti	€ 450,00
Da 30 a 59 punti	€ 375,00
Fino a 29 punti	€ 300,00
<b>Area Istruttori – Compenso massimo attribuibile € 1.200,00</b>	
<b>Punteggio</b>	<b>Importo</b>
Da 90 a 100 punti	€ 1.200,00
Da 75 a 89 punti	€ 1.000,00
Da 60 a 74 punti	€ 800,00
Da 30 a 59 punti	€ 600,00
Fino a 29 punti	€ 400,00
<b>Area Funzionari ed EQ – Compenso massimo attribuibile € 1.800,00</b>	
<b>Punteggio</b>	<b>Importo</b>
Da 90 a 100 punti	€ 1.800,00
Da 75 a 89 punti	€ 1.500,00

Da 60 a 74 punti	€ 1.200,00
Da 30 a 59 punti	€ 900,00
Fino a 29 punti	€ 600,00

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate annualmente.
7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato in sede di contrattazione integrativa si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

#### CAPO IV

##### Altri compensi, incentivi e benefit

##### Art. 21

##### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - a) incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, sostituito dal 1 luglio 2023 dall'art. 45 d.lgs. 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) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
  - e) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1 vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
4. I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa

##### Art. 22

##### Welfare integrativo

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.



2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale, compatibilmente con le risorse finanziarie rese disponibili.

## **CAPO V** **Polizia locale**

1. 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. 23** **Indennità di servizio esterno**

1. 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.

2. 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:

<b>Attività professionale svolta</b>	<b>Importo giornaliero</b>
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 2,00
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 2,50
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale o notturno festivo	€ 3,00

3. L'indennità giornaliera è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è dovuta nel caso sia svolto indicativamente per almeno 3 ore nella giornata o per almeno il 50% del debito orario giornaliero in servizi esterni. L'indennità compensa interamente i disagi e i rischi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni

4. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dall'attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.



**Art. 24****Indennità di funzione del personale della polizia locale**

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area degli Istruttori e dell'area Funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nonché all'eventuale sostituzione del Comandante. Non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.
4. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento motivato del Comandante della Polizia Locale, da adottarsi ogni anno entro il mese di febbraio. Con lo stesso provvedimento viene determinata la misura dell'indennità su base annua, secondo i seguenti criteri punteggi, con la precisazione che **è attribuibile il punteggio solo alla ricorrenza delle fattispecie prevista:**

Descrizione responsabilità/compiti	Punteggio massimo attribuibile	Punteggio minimo
Responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità o responsabilità di sostituzione del Comandante;	25	15
Coordinamento di risorse umane	25	15
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;	20	12
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;	15	10
Responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, alla trasmissione di dati nel rispetto di scadenze di legge, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese	15	10
<b>Punteggio totale</b>	<b>Max 100</b>	<b>Min 10</b>

<b>Area Istruttori – Compenso massimo attribuibile € 1.200,00</b>	
<b>Punteggio</b>	<b>Importo</b>
Da 90 a 100 punti	€ 1.200,00

Da 75 a 89 punti	€ 1.000,00
Da 60 a 74 punti	€ 800,00
Da 30 a 59 punti	€ 600,00
Fino a 29 punti	€ 400,00
<b>Area Funzionari ed EQ – Compenso massimo attribuibile € 1.800,00</b>	
<b>Punteggio</b>	<b>Importo</b>
Da 90 a 100 punti	€ 1.800,00
Da 75 a 89 punti	€ 1.500,00
Da 60 a 74 punti	€ 1.200,00
Da 30 a 59 punti	€ 900,00
Fino a 29 punti	€ 600,00

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato in sede di contrattazione integrativa si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

8. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

**TITOLO VII**  
**Disposizioni Finali**

**Art. 25**  
**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.

Data .....

<p><b>Per la delegazione di parte datoriale:</b></p> <p>Presidente <u>Gisella Tescato</u></p> <p>Componente <u>[Signature]</u></p>	<p><b>Per la delegazione sindacale:</b></p> <p>OO.SS. CISL - FP <u>[Signature]</u></p> <p>OO.SS. CGIL - FP <u>[Signature]</u></p> <p>OO.SS. UIL - FPL <u>[Signature]</u></p> <p>R.S.U. Aziendale <u>Michela Ambrosi</u></p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p>
--	---