

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023-2025

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI 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 o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie attualmente disciplinate dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16/11/2022.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 01 gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che dovesse dettare norme incompatibili con il presente CCI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo nuovamente disciplinati.

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale. In questo caso la richiesta di convocazione delle parti deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI. 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 II

RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022 compete all'amministrazione.
2. Spetta al responsabile del personale la costituzione del fondo, cui è allegata la relazione tecnica illustrativa firmata in modo congiunto anche dal responsabile finanziario, nonché con relativo parere dell'Organo di revisione contabile.

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La costituzione del fondo, unitamente alla relazione illustrativa ed al parere dell'Organo di revisione contabile dovrà essere inviata alle parti sindacali e, in caso di dubbi l'amministrazione renderà le relative spiegazioni in sede di contrattazione decentrata.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare gli istituti economici individuati all'art.80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 la cui utilizzazione non è soggetta a contrattazione trattandosi di risorse previste da accordi precedenti (progressioni economiche) o disposti direttamente dal contratto (indennità di comparto, indennità professionale del personale educativo degli asili nido e indennità ex VIII Q.F.).
3. Le risorse stabili non utilizzate nell'anno confluiscono nel fondo dell'anno successivo per essere destinate alla parte variabile.
4. Al di fuori delle risorse non soggette a contrattazione, le parti definiscono i criteri di ripartizione delle risorse disponibili, per essere destinate agli istituti di cui al comma 2, art. 80 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art.80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente con risorse stabili disponibili, secondo i criteri generali riportati di seguito riportati.
5. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
6. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - aa) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - bb) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*-sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - cc) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei

servizi e delle funzioni dell'Ente;

dd) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
- la programmazione operativa e gestionale;
- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

ee) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

7. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

8. 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.

9. 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.

10. I trattamenti accessori erogati debbono, in ogni caso, corrispondere alle prestazioni effettivamente rese dai dipendenti, evitando di corrispondere due trattamenti accessori o compensi per le medesime prestazioni, dovendo ogni compenso accessorio trovare la sua autonoma fattispecie.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel regolamento per la misurazione e valutazione della Performance;

2. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente;

3. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa;

4. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. Sono, altresì, escluse ai fini del computo, intesi come periodi di mancata presenza, i seguenti:

- Ferie, riposo compensativo;
- Assenza per infortuni per cause di servizio;
- Permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;
- Astensione per maternità;
- Assenza per donazione sangue o protezione civile;

- Assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33, comma 3;
- Assenze per malattie in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita ai sensi dell'articolo 50 del C.C.N.L.

5. 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*.

6. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

7. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

8. 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.

9. 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.

10. La contrattazione decentrata destina le risorse variabili in maniera prevalente alla performance individuale ed organizzativa, assicurando almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto.

11. Ai fini della determinazione della performance si deve tener conto della seguente ripartizione:

- per il 60%, premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti (performance individuale);
- per il 40% , premio collegato al peso e al raggiungimento di predeterminati obiettivi o progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa) ascrivibili a singole aree gestionali o attività interarea;

A tale scopo il fondo viene ripartito in due quote da destinare rispettivamente alla performance organizzativa e alla performance individuale nelle proporzioni di cui sopra.

12. Il fondo relativo alla premialità per la performance individuale è costituito con riferimento ai parametri individuali da ciascun dipendente e ripartito per Aree di appartenenza all'inizio dell'anno di riferimento.

Parametri:

- Operatori: 100,00;
- Operatori Esperti: 115,00;
- Istruttori: 130,00;
- Funzionari 145,00;

13. Le risorse da erogare a titolo di premio, correlate alla performance individuale, sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto di ciascuna area, considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale.

14. Il fondo relativo alla performance organizzativa è ripartito tra le aree gestionali in base alla pesatura attribuita agli obiettivi di ciascuna area gestionale. Nel caso di obiettivi interarea la quota è attribuita all'Area che ha gestito il progetto, che provveda ad erogarla ai dipendenti delle aree che hanno partecipato alla realizzazione dell'attività.

15. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione minima del 30% prevista dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 è stabilita nella misura del 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 15% (a partire dall'anno 2024) dei dipendenti con arrotondamento per eccesso, applicando la seguente formula:

Somma iniziale premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	n.
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) – performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero di dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (15%)	n.
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione.	€

2. In caso di parità di punteggi si terrà conto dei seguenti ulteriori criteri in ordine di priorità:

- 1) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- 2) della media delle valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti;
- 3) dell'anzianità di servizio presso il Comune.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree

1. La progressione all'interno dell'area, o "differenziale stipendiale", si applica ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente. È attribuita ad una quota limitata di dipendenti ogni anno, in base alla metodologia descritta di seguito e considerando i dipendenti in servizio al 1° gennaio che soddisfano i requisiti specificati nell'Articolo 14, comma 2, lettera a) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022 e di cui al presente articolo.

2. Per essere ammessi all'istituto dei differenziali stipendiali nell'anno di riferimento, il dipendente deve aver accumulato 2 (due) anni di servizio a tempo indeterminato senza aver ricevuto alcuna progressione all'interno delle Aree al 1° gennaio dell'anno in cui si svolge la procedura per i differenziali stipendiali.

3. I dipendenti che negli ultimi due anni sono stati soggetti a sanzioni disciplinari superiori a una multa sono esclusi dalla procedura. Se, alla scadenza della presentazione delle domande, un dipendente è sotto procedimento disciplinare, viene ammesso alla procedura con riserva. Se il dipendente risulta idoneo nella graduatoria e il procedimento disciplinare si conclude con una sanzione superiore a una multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4. La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile del servizio gestione risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) 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. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei differenziali stipendiali per ogni

area, in coerenza con le risorse destinate.

Per l'anno 2023 verranno effettuati i seguenti differenziali:

Area	Differenziali
Operatori	50% aventi diritto
Operatori Esperti	50% aventi diritto
Istruttori	50% aventi diritto
Funzionari ed EQ	50% aventi diritto

7. Il differenziale stipendiale viene attribuito sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri indicati al punto seguente. Le graduatorie hanno durata limitata all'anno di riferimento e non possono essere oggetto di scorrimento.

8. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, coerenti con quanto disposto dall'articolo 14, comma 2, lett. e) del C.C.N.L. 16 novembre 2022:

Media delle ultime tre valutazioni del triennio

Si intende la media la media aritmetica 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 massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

A tale criterio viene assegnato un peso uguale per tutti i dipendenti appartenenti alle 4 Aree pari a 60.

Esperienza Professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

A tale criterio viene assegnato un peso uguale per tutti i dipendenti appartenenti alle 4 Aree pari a 30.

Il punteggio relativo alla esperienza professionale sarà assegnato moltiplicando il peso 30 moltiplicato per il peso attribuito agli anni di anzianità secondo la seguente articolazione.

<i>Punteggio esperienza professionale – da rapportare al peso</i>	
Fino a 6 anni di esperienza nel profilo o equivalente	60
Da 7 a 12 anni di esperienza nel profilo o equivalente	70
Da 13 a 20 anni di esperienza nel profilo o equivalente	85
Oltre 20 anni di esperienza nel profilo o equivalente	100

Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Titoli di studio, abilitazioni, comunque afferenti al profilo professionali rivestito e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, ciascuno dei quali di almeno cinque giornate lavorative documentate, per un punteggio massimo di 10 punti.

Titolo di studio superiore a quello di accesso all'Area professionale

- Punti 2 per ogni diploma di laurea/Max 4 punti (Area Professionale dei Funzionari e dell'E.Q.);
- Punti 2 per ogni diploma di laurea; Punti 2 per ogni diploma di scuola secondaria superiore /Max Punti 4 (Area professionale degli Istruttori);

- Punti 2 per ogni diploma di scuola secondaria superiore; Punti 2 per ogni laurea / Punti Max 4 (Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti);
 - **Abilitazioni professionali**
 - Punti 2 per ogni abilitazione professionale/Max punti 4 (Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.);
 - **Attestazioni conseguite**
 - Punti Max 6 (Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.);
 - Punti Max 8 (Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti);
- Ripartizione dei punti per la valutazione delle attestazioni dei risultati conseguiti:
- Corsi > 5 giorni – Punti 2 per ogni corso / Punti Max 4 (Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.);
 - Corsi > 5 giorni – Punti 2 per ogni corso / Punti Max 4 (Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti);
 - OPEN BADGE - corsi Syllabus o equivalenti – Punti 1 per ogni certificazione / Punti Max 2 (Area professionale degli Istruttori e dei Funzionari e dell'E.Q.);
 - OPEN BADGE - corsi Syllabus o equivalenti – Punti 2 per ogni certificazione / Punti Max 4 (Area professionale degli Operatori e degli Operatori Esperti).

9. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% a quello totale riportato applicando i criteri di cui sopra. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

10. Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

11. In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri di preferenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;
3. in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica.

12. L'importo annuo lordo dei differenziali stipendiali e il massimo numero di differenziali assegnabili per ciascuna area sono specificati nella tabella A allegata al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16 novembre 2022.

13. Per quanto riguarda il personale educativo e insegnante classificato nell'area degli Istruttori che beneficia dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 350,00 euro. Nel caso del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale, classificato nell'area degli Istruttori e svolgente funzioni di coordinamento in ragione del grado superiore ricoperto, il differenziale stipendiale viene ulteriormente incrementato di 350,00 euro. Per il personale iscritto a ordini o albi professionali classificato nell'area degli Istruttori e beneficiario dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 150,00 euro. Per il personale iscritto a ordini o albi professionali classificato nell'area dei Funzionari ed EQ che beneficia dei differenziali stipendiali, l'importo di questi ultimi viene aumentato di 200,00 euro.

Art. 8

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. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo

ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

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

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata come segue:

Condizione di lavoro		Importo giornaliero
A - personale esposto a rischio		€ 1,00
B - personale esposto a disagio		€ 1,00
C - personale con funzioni di agente contabile	C1 - C1) da € 516,00 a € 7.750,00 annui	€ 1,00
	C2) da € 7.750,00 a € 25.800,00 annui	€ 1,50
	C3) oltre € 25.800,00	€ 2,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 2,00/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 3,00/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 3,50/giorno
- qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 4,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. 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, non titolare di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di € 2.500,00.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

Per l'attribuzione dell'indennità a dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'EQ:

- a. Titolarità di un servizio;
- b. Comando su più dipendenti di rango inferiore;
- c. Istruttoria di attestazioni, atti, avvisi e certificazioni a rilevanza esterna;
- d. Rilevanza contabile costante dell'attività svolta diversa dalla adozione di determinazioni;
- e. Rilevanza amministrativa/tecnica dell'attività svolta;
- f. Complessità delle attività espletate richiedenti costante aggiornamento giuridico;
- g. Procedimenti con termini di adempimento dettati da norme;
- h. Irrilevanza dell'attività svolta e retribuita con incentivi tecnici;

Per l'attribuzione dell'indennità a dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori:

- a. Responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- b. Comando su più dipendenti di rango inferiore;
- c. Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale amministrativo-tecnico-contabile che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- d. Attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

Per l'attribuzione dell'indennità a dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti:

- a. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- b. coordinamento di più risorse umane.

4. Ai fini della attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità è necessario che il dipendente sia in possesso di tutte le fattispecie, in corrispondenza, all'Area di inquadramento, di cui ai precedenti commi. Nessuna indennità può essere attribuita per particolari incarichi ascrivibili alla categoria/area di inquadramento superiore.

5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ:

- € 2.500,00 annui lordi per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- € 1.900,00 annui lordi per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- € 1.200,00 annui lordi per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente

AREA DEGLI ISTRUTTORI:

- € 1.900,00 annui lordi per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

- € 1.200,00 annui lordi per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI:

- € 1.200,00 annui lordi per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) due delle condizioni di cui al comma precedente.

6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

8. E' riconosciuta, altresì, ai dipendenti interessati un'indennità pari ad € 350,00 parametrata in funzione della percentuale oraria della prestazione lavorativa, per:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, s.m.i. - CAD);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche dell'Ufficio di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

10. Ai fini della determinazione dell'indennità disciplinata dal presente articolo, ciascun Responsabile di Settore deve tener conto di eventuali altri emolumenti accessori corrisposti ai medesimi dipendenti e deve attestare la sussistenza di tutti i criteri di cui al comma 3.

Art. 10

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

- e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500 euro	0
Da 1.501 a 3.000 euro	3,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	5,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	8,00%
Oltre i 7.000 euro	12,00%

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

3. 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.

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 dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, 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. 11 Compensi ex L. 447/1999

1. All'interno delle convenzioni stipulate dall'Amministrazione in conformità all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 con enti pubblici o privati, mirate a fornire, in cambio di un compenso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli usufruiti di norma, le risorse destinate dall'Amministrazione per incrementare il fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022 saranno utilizzate per incentivare il personale direttamente coinvolto nelle attività, nei limiti stabiliti dalle leggi nazionali e dagli accordi contrattuali.

2. Le somme disponibili saranno calcolate per le singole convenzioni e certificate dal Responsabile del servizio finanziario.

3. La distribuzione tra i dipendenti coinvolti si baserà sulla valutazione effettuata dal Dirigente/Responsabile di riferimento, considerando il contributo quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente.

TITOLO III PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 12

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 1,00 giornaliero;
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento, in via oraria prevalente, del servizio esterno per ogni turno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio in ambienti esterni.
3. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Comandante;
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva, nonché con l'indennità condizioni di lavoro purché la remunerazione avvenga sulla base di causali diverse.

Art. 13

Indennità di funzione

1. Al personale appartenente al Servizio di Polizia locale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari ed EQ non titolare di incarichi di EQ, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, è attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, che tiene conto anche del grado rivestito, così determinata:
 - funzioni di Vicecomandante, comprensiva della responsabilità della struttura organizzativa affidate a personale dell'Area dei Funzionari ed EQ con grado di Commissario o Ispettore € 1.500,00 annui lordi;
 - responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'Area degli Istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore categoria e per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità € 1.200,00 annui lordi;
2. Le varie fattispecie dell'indennità di funzione non sono fra loro cumulabili.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità.

Art. 14

Proventi delle violazioni al Codice della strada e prestazioni rese a favori di terzi

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022, una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
 - a) indennità di servizio esterno;
 - b) assunzioni vigili stagionali nelle forme di contratto a tempo determinato ed a forme flessibili di lavoro;
 - c) finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale;
 - d) finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187;
 - e) acquisto di automezzi, mezzi ed attrezzature dei Corpi e dei Servizi di Polizia locale;
 - f) finanziamento della previdenza complementare di cui al fondo Perseo-Sirio;
 - g) attivazione di misure di welfare integrativo per il personale di Polizia Locale.
2. La ripartizione delle somme disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su

proposta del Responsabile della Polizia Locale.

3. In occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.

4. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16/11/2022.

5. Spetta all'ente approvare specifica disciplina per le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del D.L. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018.

TITOLO IV CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 15

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008;
- coinvolgimento del responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il DVR deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 16

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Nel quadro dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022 il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero ad esclusione del personale impegnato nei seguenti servizi: servizi organizzati in turno, servizi educativi, scuolabus, servizi cimeiteriali, e operatore che lavori in gruppi, pertanto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

2. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile. Nei casi di mancato recupero del debito orario si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.

3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, oppure con orari concordati con il responsabile, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

5. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del CCNL 16/11/2022 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.

Art. 17

Orario multiperiodale

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del

CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- servizi mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
- servizi legati in genere ad attività stagionali, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 18

Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL 16/11/2022 con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo delle ore previamente autorizzate dal competente responsabile del Settore di appartenenza, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Il Servizio gestione risorse umane è tenuto a contabilizzare individualmente per ciascun dipendente le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo stabilito in mezz'ora per l'accantonamento e per il recupero.

5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasioni di elezioni.

6. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore.

8. Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di 31.12. dell'anno successivo.

Art. 19

Welfare integrativo

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni in modo tale che i benefit rappresentino il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione

2. Per il triennio 2023-2025 le parti dispongono di destinare agli oneri per l'attuazione del welfare integrativo di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 € 1.000,00 per ciascuna annualità.

A valere su tali risorse sono attivati i seguenti interventi:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia sotto forma di sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido. Il contributo sarà riconosciuto al personale dipendente con almeno 3 figli a carico, in presenza di un valore dell'ISEE inferiore a € 19.950,00;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli sotto forma di concorso alle spese per i

libri di testo per i figli di dipendenti sino alla scuola secondaria di secondo grado, in presenza di un valore dell'ISEE inferiore a € 19.950,00;

c) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

Art. 20

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1[^] aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione e nel limite del monte ore complessivo assegnato annualmente.

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

9. Il riposo compensativo maturato in ragione del lavoro straordinario espletato e non liquidato, oppure autorizzato in forma scritta dal responsabile di Settore, quale conseguenza di maggiore presenza espletata, comunque non inferiore a minuti trenta per singola giornata, deve essere fruito entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo.

10. In attuazione dell'art. 32, comma 3 del CCNL 16/11/2022 per le attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 14 del CCNL 01/04/1999, i dipendenti possono effettuare, per esigenze eccezionali e in quanto consentito da specifica disciplina contrattuale, fino ad un massimo di 250 ore annuali individuali di lavoro straordinario.

11. Le prestazioni di lavoro straordinario di cui ai commi precedenti sono progressivamente portate in riduzione e, a tal fine, i dirigenti interessati adottano i provvedimenti organizzativi tesi a limitare e ridurre il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 21
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 15 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione ed ad esclusione dei dipendenti di cui all'articolo 30 della L.R. 5/2014. Il lavoratore titolare di un rapporto a tempo pieno può ottenere la trasformazione del suo rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa accettazione di incarico di EQ parametrato al tempo parziale. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 22 **Indennità di reperibilità**

1. Per il Servizio di Stato Civile viene istituito il servizio di pronta reperibilità esclusivamente per le giornate di domenica e festive. Esso è remunerato con la somma di € 10,00 lordi raddoppiata superate le 12 ore al giorno.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, possibilmente su base volontaria. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di pronta reperibilità può essere messo in reperibilità dal proprio dirigente/responsabile di Settore anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un massimo di 15 volte nel bimestre, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Essendola pronta reperibilità attivata di domenica il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al

precedente comma 1.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata di festivo infrasettimanale, per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 e verrà corrisposto la retribuzione giornaliera maggiorata del 100% proporzionalmente alle ore espletate con diritto di opzione di fruire al riposo compensativo non oltre il bimestre successivo.

Per i turni oltre le 6 volte nel mese, l'indennità di reperibilità viene incrementata ad € 13,00 per ogni 12 ore al giorno.

Art. 23 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. 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.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021. Alternativamente il lavoratore turnista può optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità da fruire non oltre il bimestre successivo.

6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione

in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

Art. 24

Riduzioni di orario di lavoro

1. Ai sensi dell'articolo 22 del C.C.N.L. 01.04.1999 al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all' ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore settimanali.

2. La riduzione è applicata al verificarsi dei necessari e indefettibili presupposti seguenti:

- a. la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro è praticabile solo se è anche possibile dimostrare e certificare, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario, (da intendersi come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario), o con stabili modifiche degli assetti organizzativi (da intendere come tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro, di carattere permanente, la cui adozione può consentire all'ente "economie" di gestione utilizzabili, per la loro stabilità nel tempo, per il finanziamento della riduzione dell'orario di lavoro);
- b. impossibilità di porre oneri aggiuntivi a carico del bilancio dell'ente a seguito della riduzione dell'orario di lavoro;
- c. la verifica a cura del nucleo di valutazione del rispetto di quanto previsto dall'articolo 22 del C.C.N.L. 01.04.1999 e la certificazione che i maggiori oneri connessi all'adozione dell'orario di lavoro di 35 ore trovano effettiva copertura nella riduzione dell'orario straordinario o in stabili modifiche degli assetti organizzativi.

3. La riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione di accordo specifico delle parti in sede di contrattazione nel rispetto delle condizioni legittimanti di cui sopra.

Art. 25

Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

1. Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16/11/2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q), r).

2. Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettere q) e r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Art. 26

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;

- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

TITOLO V
TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 27

Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione

1. In merito all'attribuzione di incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni legislative si rinviano ai regolamenti e disciplinari già oggetto di contrattazione e/o informativa con confronto sindacale.

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza	pag 1
Art. 2 - Interpretazione autentica	pag 1

TITOLO II RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 3 - Quantificazione delle risorse	pag 2
Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	pag 2
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance	pag 3
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale	pag 5
Art. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni all'interno delle Aree	pag 5
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro	pag 7
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità	pag 10
Art. 10 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag 11
Art. 11 - Compensi ex L. 447/1999	pag 12

TITOLO III PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

Art. 12 - Indennità di servizio esterno	pag 13
Art. 13 - Indennità di funzione	pag 13
Art. 14 - Proventi delle violazioni al Codice della strada e prestazioni rese a favori di terzi	pag 13

TITOLO IV CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	pag 15
Art. 16 - Flessibilità dell'orario di lavoro	pag 15
Art. 17 - Orario multiperiodale	pag 15
Art. 18 - Banca delle ore	pag 16
Art. 19 - Welfare integrativo	pag 16
Art. 20 - Lavoro straordinario	pag 17
Art. 21 - Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag 18
Art. 22 - Indennità di reperibilità	pag 19
Art. 23 - Turnazioni	pag 20
Art. 24 - Riduzione dell'orario di lavoro	pag 21
Art. 25 - Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro	pag 21
Art. 26 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro	pag 21

TITOLO V TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 27 - Trattamenti accessori per i quali specifiche leggi rinviino alla contrattazione	pag 23
---	--------