CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 4/12/2023 alle ore 15.30 presso la residenza municipale del Comune di Torreglia, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così rappresentata:

Presidente Segretario comunale dr.ssa Miriam Ravazzolo P [X] A[ ]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ ]	A[X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP Franco Maisto	P [ ]	A[X]
OO.SS. Territoriale	UIL FP Michele Magrini	P [X]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	Antonella Soranzo	P [X]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	Pietro Lopez	P [X]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	Katia Facchin	P [X]	A[ ]
R.S.U. Aziendale	Giovanni Colella	P [X]	A[ ]

****

PREMESSO che le parti si sono incontrate in data 30/10/2023 per la definizione della pre-intesa sull'accordo integrativo 2023/25 e sono addivenuti all'accordo per il contratto integrativo;

DATO ATTO che si rende necessario procedere alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo definitivo 2023/25 e parte economica anno 2023;

PRESO atto che, a seguito della trasmissione della succitata pre-intesa, unitamente alla relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, il Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 7/11/2023 prot. n. 12086 ha attestato che gli oneri della Contrattazione Integrativa, così come impostati, sono compatibili con i vincoli di bilancio;

PRESA VISIONE della deliberazione di Giunta Comunale n. 191 del 29/11/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte Datoriale alla sottoscrizione del contratto integrativo di cui trattasi nel testo della pre-intesa per formarne parte integrante e sostanziale;

Sottoscrivono il seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/25

SOMMARIO

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 3

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale 3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 3
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto 3
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi 4
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree 4
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ 6

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO 7

Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione 7
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente 7
Art. 9 Turnazioni 8
Art. 10 Lavoro straordinario 8
Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro 8
Art. 12 Orario multiperiodale 9

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE 9

Art. 13 Quantificazione delle risorse 9
Art. 14 Strumenti di premialità 10
Art. 15 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 10
Art. 16 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione 11
Art. 17 Principi generali degli istituti premianti 13
Art. 18 Indennità condizioni di lavoro 13
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità 15
Art. 20 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 19

TITOLO IV SEZIONE SPECIALE – POLIZIA LOCALE 20

Art. 21 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato 20
Art. 22 Proventi delle violazioni al codice della strada 20
Art. 23 Indennità di servizio esterno 21
Art. 24 Indennità di funzione del personale della polizia locale 21
Art. 25 Welfare integrativo 22

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI 23

Art. 26 Salute e sicurezza sul lavoro 23
Art. 27 Innovazioni tecnologiche 23
Art. 28 Disposizioni finali 24

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

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 tempo indeterminato ed a tempo determinato ed avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025**
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. L'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, avviene, di regola, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e, comunque, entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
3. 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 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
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 disciplinato.

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

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

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

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

A) <u>Quantificazione delle risorse</u>

a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali vengono stabilite con la contrattazione integrativa.

b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area contrattuale nel limite complessivo non superiore al cinquanta per cento degli aventi diritto a partecipare alle progressioni.

c) I risparmi derivanti dal mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, confluiscono nella quota da utilizzare nella performance.

<u>B) Requisiti di partecipazione</u>

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti:

a. permanenza nella posizione economica in godimento, <u>non inferiore a 3 anni</u>. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Viene

computata la permanenza nella posizione economica del personale maturata nell'ente del personale trasferito per mobilità;

b. risultano in servizio nell'Ente al 1° gennaio dell'anno in cui viene avviata la progressione ed aver prestato servizio per almeno 180 giorni nel corso dell'anno;

c. anzianità di servizio di almeno 1 anno prestato nell'Ente maturata al 1 gennaio dell'anno in cui è prevista la progressione. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

d. non sono 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.

C) Valutazione e riconoscimento della progressione

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:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali			
Area	**Valutazione della performance del triennio precedente** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**Totale massimo**
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	70	30	100
Istruttori	70	30	100
Funzionari E.Q.	80	20	100

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 a condizione che non sia già stata oggetto di precedente valutazione. In assenza di una valutazione valida, viene attribuito all'anno mancante il punteggio pari a zero.

Il punteggio conseguito presso altri Enti dovrà essere reso coerente ed eventualmente proporzionato al sistema di misurazione del Comune di Torreglia.

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 economico, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (incidenza dell'esperienza maturata) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

L'Incidenza dell'esperienza maturata si calcola dividendo gli anni nell'Area contrattuale di appartenenza diviso la fascia economica in godimento (ex categorie economiche CCNL 2018) (es. Anni di permanenza nell'Area Istruttori (ex categoria C): 10; ex fascia economica: 1 = 10/1 = 10. Anni di permanenza nell'Area Istruttori (ex categoria C): 10; ex fascia economica: 2 = 10/2 = 5).

Al fine di uniformare il sistema di classificazione previsto ante e post CCNL 16.11.2022, si considera la categoria economica del dipendente acquisita ante CCNL 2022 cui sommano gli eventuali differenziali stipendiali.

C. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

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

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.

L'ufficio personale forma le 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) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto 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.

Art. 6
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 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% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base del sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, sulla base delle fasce di punteggio predeterminate nel sistema di valutazione;

c) gli eventuali risparmi rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

d) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. Le risorse

per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. j) le parti convengono che gli incentivi di cui all'art. 20, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nella misura del 100% di quanto spettante secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare.

TITOLO II
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

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

Art. 8
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

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

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9
Turnazioni

Le turnazioni del personale sono disposte dal Responsabile del Servizio interessato nel rispetto delle disposizioni di cui al CCNL 16.11.2022.

Art. 10
Lavoro straordinario

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

a. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
   - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
   - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

b. Il limite massimo individuale annuo per le prestazioni di lavoro straordinario è pari a 180 ore nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 11
Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare

l'eventuale debito orario entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;

b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili in accordo con il Segretario, quali l'area vigilanza e addetti alla manutenzione del patrimonio;

e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 12
Orario multiperiodale

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 26 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 13
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità

del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 14
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi correlati alla performance individuale;
   b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
   c) indennità di turno e compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
   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 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.

Art. 15
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

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

Art. 16
Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono assegnate al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 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. Le parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Torreglia prevede l'attribuzione di un punteggio legato alla performance ripartito nel 50% in base alla misurazione del conseguimento degli obiettivi assegnati all'area e il 50% in base alla valutazione delle capacità professionali e dei comportamenti organizzativi.

3. 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.
4. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene ripartito tra i dipendenti appartenenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = premio performance individuale

F = fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
7. Nel caso di rapporti di lavoro parziale o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno), l'erogazione della produttività verrà opportunamente proporzionata.
8. Al 10% dei dipendenti, con arrotondamento all'unità superiore, che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum dip + 0{,}3 \times (10\% \sum dip)]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

∑dip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente.

9. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;

e) maggiore età anagrafica.

Art. 17
Principi generali degli istituti premianti

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. La quota del fondo destinata alle indennità di seguito indicate viene stabilita in sede di contrattazione integrativa e ripartite tra le Aree sulla base delle loro esigenze definite in sede di conferenza dei responsabili di servizio o, in mancanza di accordo tra i Responsabili, dal Segretario comunale. La conferenza, presieduta dal Segretario comunale, provvederà ad individuare le fattispecie legittimanti e a definire l'ammontare delle indennità correlate agli incarichi attribuiti, entro i limii del contratto.
5. 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.
6. 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.
7. Le condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del Responsabile di area.
8. 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.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in economia l'anno successivo nel fondo risorse decentrate.

Art. 18
Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

b) disagiate;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. 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. Attività di manutenzione strade, aree verdi, utilizzo antiparassitari, diserbanti, raccolta rifiuti, spazzamento, pulizia di spazi e aree pubbliche; ispezioni pozzetti, condotte fognarie;

   b. 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;

   c. prestazioni richiesta e resa relative ad attività legate alla polizia mortuaria attraverso la rimozione e seppellimento di salme, apertura e chiusura di loculi, ecc.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata in funzione 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.

4. Il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

5. In particolare, la prestazione richiesta e resa dai dipendenti è connessa all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità che, nell'attuale organizzazione viene identificata nell'attività di **messo comunale**.

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

7. L'erogazione dell'indennità di rischio e disagio 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;

8. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti **maneggio valori** 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 i valori che vengono consegnati al dipendente.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene al raggiungimento dell'importo che legittima l'erogazione, mensile, 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.

10. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio comma 2, lett. a) e b)		€ 1,90
	Personale esposto a rischio comma 2 lett. a), b) e c)		€ 2,10
B	personale esposto a disagio		€ 1,42
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 2.000,00	//
		C2) media di valori di cassa maneggiati compresi tra € 2.000.00 ed € 14.000,00	€ 1,00
		C3) media di valori di cassa maneggiati oltre € 14.000.00	€ 1,55

11. In caso di compresenza di più fattispecie è applicata esclusivamente l'indennità maggiormente remunerativa.

Art. 19
Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
   a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate, con cadenza annuale, con specifico provvedimento secondo le esigenze definite in conferenza dei responsabili di servizio o, in mancanza di accordi tra i Responsabili, dal Segretario comunale.
   b. I criteri di individuazione avviene con riferimento alla concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).
   c. 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, come eventualmente integrata dagli enti;
   d. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra Aree come definito dalla conferenza dei responsabili di servizio o, in mancanza di accordi tra i Responsabili, dal Segretario

comunale. La conferenza presieduta dal Segretario Comunale, provvederà ad individuare le fattispecie legittimanti e a definire l'ammontare delle indennità correlate agli incarichi attribuiti, entro i limiti individuati dal contratto integrativo;

e. Le risultanze della conferenza dei responsabili di servizi vengono recepite con determinazione dei singoli responsabili che individuano le unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 2.000,00:

AREA OPERATORI/OPERATORI ESPERTI

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	**CONDIZIONI**	**PUNTEGGIO**
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo alle E.Q.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.000,00

Punti da 50 a 59	Max	€. 500,00
Punti da 59 a 79	Max	€. 1.500,00
Punti da 80 a 100	Max	€. 2.000,00

AREA ISTRUTTORI

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile del Settore	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.000,00

Punti da 50 a 59	Max €. 500,00
Punti da 59 a 79	Max €. 1.500,00
Punti da 80 a 100	Max €. 2.000,00

AREA FUNZIONARI EQ:

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 21 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.000,00

Punti da 50 a 59	Max	€. 500,00
Punti da 59 a 79	Max	€. 1.500,00
Punti da 80 a 100	Max	€. 2.000,00

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di **un'indennità per specifiche responsabilità,** nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato** e un compenso massimo di € 500,00 o € 2.000,00 a seconda della classificazione.
3. 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 mensilmente.

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

Art. 20
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge attribuibili secondo l'organizzazione di questo Comune, si riferiscono a:
   a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
   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. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
   a. proventi da sponsorizzazioni;
   b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
   c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

TITOLO IV
SEZIONE SPECIALE – POLIZIA LOCALE

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

Art. 21
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Comando di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 22
Proventi delle violazioni al codice della strada

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

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

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

3. I proventi di cui all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 destinati al finanziamento degli emolumenti di cui al comma 1 lett. b), operata con delibera di GC di cui al comma 1 lett. c) " *...sono soggetti al vincolo della finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25 maggio 2017,* ***ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel <<Fondo risorse decentrate>>*** *e destinate*

all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro" (deliberazione n. 5/SEZAUT/2019/QMIG la Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie). La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 23
Indennità di servizio esterno

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo è prevista un'indennità pari ad € 2,00, elevata ad € 3,00 dalle ore 20.00 in avanti, con finanziamento a carico delle risorse stabili del fondo.

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

   a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze che deve prevedere l'uscita/entrata per servizio esterno;

   b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 20
- 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 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.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Torreglia caratterizzato da un complesso limitato di organico che si occupa della complessità delle funzioni di vigilanza cui sono preposti;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale previo parere favorevole del Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;

c) 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, come eventualmente integrata dagli enti;

d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 1.500,00 tenuto conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità nel rispetto dell'importo destinato alla contrattazione integrativa.

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

4. 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 servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

c) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

e) 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. 21 del presente CCI;

Art. 25
Welfare integrativo

1. Il Comune di Torreglia considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

2. L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

TITOLO V
Disposizioni Finali

Art. 26
Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti,** nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 27
Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 28
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.

Per la delegazione di parte datoriale:	**Per la delegazione sindacale:**
Presidente	OO.SS. CISL – FP
	OO.SS. CGIL – FP
	OO.SS. UIL - FPL
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale
	R.S.U. Aziendale