

**COMUNE DI MONTANERA
PROVINCIA DI CUNEO**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE**

2023 – 2025.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2023 – 2025

In data 28 dicembre 2023
municipale del Comune di Montanera tra:

alle ore 15,00 presso la sede

la Delegazione di parte pubblica, (nominata con deliberazione della G. C. n. 61 del 6.12.2022
composta da:

- Fulvia Rossi – Presidente;
- Paolo Bruno – Membro

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Paolo Giubergia ;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni
sindacali firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. – FP: Gaspare Palermo;

C.I.S.L. – FP: Di Steffano Maurizio;

Le parti hanno sottoscritto il presente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Montanera
relativo agli anni 2023-2025

1.2. SCHEMA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Art. 2 Ambito di applicazione

Art. 3 Durata – Revisione

Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI
PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Titolo VII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018) 10

Art. 13 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL 21 maggio 2018)

Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 15 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 17 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 18 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 23 Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 24 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

Titolo I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Montanera con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3

Durata -Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 2023 al 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata -almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Art. 4

Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente -di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto -al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Titolo II -CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

Art. 5

Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. 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.

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:

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, senza alcun appiattimento retributivo;

b) 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*;

c) 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;

d) 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;

e) 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.

3. 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.
4. 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.
5. 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.

Non vengono destinate risorse per la performance per l'anno 2023.

Titolo III -CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 6

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. 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.
4. Il dirigente/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*.
5. Ogni dirigente/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.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. 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 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. 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.

Titolo IV –DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal CCI e sono valutati in riferimento alla data del 31.12. dell'anno precedente l'attribuzione del differenziale stipendiale.
2. A integrazione dei criteri fissati dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 si prevede che:
 - a. titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il comune di Montanera alla data del 1 gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale;
 - b. l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale è fissato in 3 anni;

- c. l'intervallo temporale di cui al punto b) (3 anni) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti ;
- d. non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, ad eccezione per il personale "stabilizzato" ai sensi della vigente normativa;
- e. relativamente all'anno 2023, non sono previste progressioni economiche / differenziali stipendiali;

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, di cui sopra. Fatto pari a 100 il punteggio massimo raggiungibile, la graduatoria per ogni singola area è fissata in base ai seguenti criteri:

- a. **55 punti** sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni, perfezionate con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

Il criterio viene così valorizzato ed è assegnato al/alla dipendente il punteggio medio ottenuto nei tre anni :

VALUTAZIONE	Punteggio
Ottimo	55
Buono	50
Discreto	45
Sufficiente	35
Lievemente insufficiente	10
Insufficiente	5
Gravemente insufficiente	/

- b. esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo (**massimo 40 punti**) attribuiti in base ai seguenti criteri:

ESPERIENZA PROFESSIONALE	Parametro di valutazione	Punteggio massimo
Esperienza prof.le maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione o assunzione o progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale (ai fini di cui sopra si considera il servizio prestato nella stesso o in altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi) art. 14CCNL 16.11.2022	0,5 punti per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese)	Punti 40

- c. **titoli culturali e professionali (massimo 5 punti)** attribuiti in base ai seguenti criteri:

- 2 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte , di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o a una abilitazione professionale successivamente all'ultima progressione economica/ differenziale stipendiale acquisita o , in caso negativo, all'assunzione;
- 2 punti in relazione al possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o di abilitazione professionale, purchè attinenti con le attività svolte ;
- 0,5 punti in relazione al possesso di una certificazione in ambito linguistico (esempio : First, Pet, Delf, esami in ambito universitario relativi a lingue straniere, con superamento finale) ;
- 0,5 punti in relazione al possesso di una certificazioni in ambito informatico (esempio : ECDL, ICDL) o tecnico;

4. Il punteggio complessivamente ottenuto in base ai criteri di cui al precedente comma 3 è aumentato del :

- 3 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni ec./ differenziali stipendiali negli ultimi 8 anni;
- 2 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni ec./ differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni;
- 1 % per i dipendenti che non hanno avuto progressioni ec./ differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni;

5. A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione il/la dipendente che si trova nelle seguenti situazioni :

- ha una maggiore aspettativa di progressione orizzontale/ differenziale stipendiale , determinata dal numero di giorni intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione orizzontale / differenziale stipendiale, la progressione fra l'area (verticalizzazione) o l'assunzione e la data del 31.12. dell'anno che precede l'attribuzione;
- è collocato/a nella posizione economica in godimento inferiore ;
- nel triennio preso in considerazione per la valutazione ha conseguito una migliore collocazione nelle fasce di merito relative alla valutazione;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Centallo;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
- ha una maggiore età anagrafica;

6. Le parti concordano quanto segue:

- a. l'avvio della procedura di selezione verrà preventivamente comunicata alla RSU e alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del contratto , per consentire la massima diffusione a conoscenza della stessa;
- b. la disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano a esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali con riserva di apportare modifiche / correttivi a valere per gli anni successivi.

Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Titolo V –INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

L'Ente corrisponde un'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.

Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendali es.:

- a) attività che comportano esposizione a sostanze pericolose catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui;
- b) lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c) interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitarie;
- d) l'esercizio del trasporto con automezzi od altri veicoli per trasporto di cose con eventuali connesse operazioni accessorie di carico e scarico;
- e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti di depurazione continua, impianti elettrici, reparti litografici e cucine per servizi all'infanzia.

Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.

L'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività e viene definita nelle seguenti misure:

- la misura dell'indennità riferita ad "attività a rischio" è pari ad euro 1,00 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
- la misura dell'indennità di maneggio non viene erogata.

Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio e maneggio valori.

L'erogazione della relativa indennità viene definita annualmente con apposito atto a cura del Segretario Generale, su proposta dei singoli Responsabili di Servizio. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

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,

Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

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 dirigenti/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 dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) *attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;*
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/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.

6. 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.

7. L'indennità nel comune di Montanera non viene erogata

Titolo VI –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 11

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:

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

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.

4. 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.

Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell’osservanza delle disposizioni di cui all’art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO

Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall’Ente, mediante adozione di apposita deliberazione della Giunta Comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 12 per 12 ore al giorno.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 79 del CCNL 2019-2021. L’importo di cui al precedente comma 1 è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l’interessato è tenuto a raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.
4. 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.
5. L’indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a 27 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.
6. 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.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell’ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; 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 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire non oltre il bimestre successivo.

La fattispecie non si applica sul 2023.

Art. 14

Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

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^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/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
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. Le disposizioni di cui ai precedenti commi 3 e 4 potranno essere articolate in modo diverso, subordinatamente all'assenso di tutte le parti negoziali – in relazione a quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. r) e s), del CCNL 2019-2021 –, in presenza di particolari esigenze di carattere organizzativo e operativo dell'Ente che richiedano al riguardo l'adozione di specifici provvedimenti.
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.
6. 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.

Si da atto che in questo Comune non esiste il fondo per il lavoro straordinario.

Art. 15

Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)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 25 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. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del

suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.

4. 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.

5. 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.

6. 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 si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;

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.

7. 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..

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. In questo Comune al momento non ci sono dipendenti assunti a tempo parziale

Titolo X –DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 16

Innovazioni tecnologiche e formazione

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.

Art. 17

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori -come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. -e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Titolo XI –PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 18

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

Nell'unità "Tabella B" sono definiti i criteri e i parametri per la pesatura dell'indennità di servizio esterno per i servizi di vigilanza.

3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del dirigente/responsabile del Settore competente ed erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.
7. Le parti prendono atto del fatto che in questo momento l'unico dipendente appartenente alla polizia locale è in comando totale presso altre amministrazioni.

Art. 18

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) coordinamento di risorse umane;
 - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

L'indennità di cui al presente articolo: a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;

- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
- c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
- d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
- f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal dirigente/responsabile del Settore interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

- 7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.
- 8. L'indennità non viene erogata dal comune di Montanera in quanto in questo momento l'unico dipendente appartenente alla polizia locale è in comando totale presso altre amministrazioni.

Indennità di servizio esterno

(Art. 18)

Tabella B

Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

1. Pesatura dell'indennità per servizi esterni:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3).

2. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 1);
- b) prestazione in orario di turno lavoro di almeno 6 ore, di cui almeno 3 ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 2);
- c) prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della

continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno (peso causale 3).

Pesatura dell'indennità per servizi esterni				Punteggio attribuito (A)
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Molto Alto</i>	
0	1	2	3	

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta			Punteggio attribuito (B)
<i>Prestazione in orario di turno lavoro di almeno sei ore, di cui meno di tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	<i>Prestazione in orario di turno lavoro di almeno sei ore, di cui almeno tre ore prestate in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	<i>Prestazione in orario di turno lavoro interamente svolta in servizio esterno, includendo in tale limite minimo, i tempi occorrenti presso la sede degli uffici all'effettuazione di atti prioritari ai fini della continuità del servizio quali attività procedurali di polizia giudiziaria, stradale e amministrativa, per fatti emergenti dal servizio svolto nel medesimo turno</i>	
1	2	3	

Indice Ente			Punteggio attribuito (C)
Enti fino a 20.000 abitanti	Enti da 20.001 fino a 30.000 abitanti	Enti oltre 30.000 abitanti	
1	2	3	

Criteria per il calcolo dell'indennità giornaliera di servizio esterno

Vanno sommati i valori dei pesi delle 2 causali e dell'indice Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 2 causali + indice Ente	Fascia indennità
1-5	€ 1,50
6-7	€ 2,50
8	€ 10,00
9	€ 15,00